Ricardo Oliveira da Silva Júnior

Direito Fundamental ao trabalho justo

Uma análise jurisprudencial global

fi

Este livro é dedicado ao estudo do Direito Fundamental ao Trabalho Justo sob uma análise jurisprudencial, que, sobretudo em razão do Comércio Internacional, trouxe novos desafios à proteção dos direitos dos trabalhadores frente aos modos do exercício laboral em diversos países. Iniciando da diferenciação entre a definição de trabalho e trabalho justo, além da evolução do direito laboral dos primórdios até atualidade. Por meio da pesquisa bibliográfica, estudo da legislação, assim como por via da análise de casos, consubstanciada em comparativo jurisprudencial em face das decisões tomadas pelos Tribunais Constitucionais e Tribunais Superiores dos países. Em resposta às diversas complexidades encontradas nesse caminho, foi constatada a viabilidade de proteção do trabalho justo através dos instrumentos apresentados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a União Europeia (UE), além da cooperação realizada pela Organização Mundial do Comércio (OMC). Os mecanismos desenvolvidos, especialmente a inclusão de cláusulas laborais, pelo Comércio Internacional nos acordos de preferências generalizadas (GSP) dos Estados Unidos da América (EUA) e da UE, e também, nos acordos de liberalização comercial regionais e bilaterais são indícios e evidências que revelam a necessidade de proteção e garantia do direito fundamental ao trabalho justo. Destacando a importância dos países observarem preponderantemente a economia, para que assim, possam concretizar e efetivar os direitos laborais, reduzindo a desigualdade social.

9786559174904

editorafi.org

Direito fundamental ao trabalho justo

Direito fundamental ao trabalho justo

Uma análise jurisprudencial global

Ricardo Oliveira da Silva Júnior

Diagramação: Marcelo A. S. Alves

Capa: Carole Kümmecke - https://www.conceptualeditora.com/

Fotografia / Imagem de Capa: "Café" de Cândido Portinari, 1935.

O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

SILVA JÚNIOR, Ricardo Oliveira da

Direito fundamental ao trabalho justo: uma análise jurisprudencial global [recurso eletrônico] / Ricardo Oliveira da Silva Júnior -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2022.

155 p.

ISBN - 978-65-5917-490-4
DOI - 10.22350/9786559174904

Disponível em: http://www.editorafi.org

1. Direito Fundamental ao Trabalho Justo; 2. Tribunais Constitucionais e Tribunais Superiores; 3. Análise Jurisprudencial; 4. Comércio Internacional; 5. Desigualdade Econômica e Social; I. Título.

CDD: 340

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito 340

Agradecimentos

A Deus que sempre iluminou a minha caminhada, dando-me força nos momentos mais difíceis.

A minha mãe, Hilda Marcelino, e ao meu pai, Ricardo Oliveira, por todo o carinho, amor, compreensão e pelo incentivo desde cedo aos estudos, enfim, pela educação que me proporcionaram e por serem sempre o norte da minha vida.

Aos meus avôs maternos e paternos, pelo exemplo de vida.

Ao meu irmão, pelo companheirismo e amizade.

A minha família, em especial, àquelas pessoas que se fizeram presentes ao longo desses anos, participando verdadeiramente da minha vida.

Arthur, meu marido, me ajudou em tudo o que pôde. Acompanhou-me na fase de pesquisa, e me auxiliou durante toda a construção da dissertação, oferecendo sugestões sempre fundamentadas e equilibradas, apoiando-me quando eu desanimava, me suportando quando estava em momentos estressantes, sempre me incentivando, com seu amor e firmeza. Sem você ao meu lado, Tuca, eu simplesmente não teria conseguido.

Aos meus verdadeiros amigos de Ilhéus, João Pessoa e Coimbra, pela amizade, paciência, apoio, compreensão e momentos de descontração. Em especial, a Tâmara Rodrigues pela dedicação na correção e contribuição deste trabalho.

A minha orientadora Profa. Dra. Suzana Tavares da Silva, pela orientação durante a produção deste trabalho, pelo incentivo, paciência e presteza no auxílio às atividades.

A todas as pessoas que passaram cada uma no seu momento, por minha vida ao longo desses anos e contribuíram de forma especial para o desenvolvimento deste trabalho.

Siglas e abreviaturas

Acordo Norte-Americano sobre Cooperação Laboral	(NAALC)
Acordo Geral de Tarifas e Comércio	(GATT)
Comunidade Econômica Europeia	(CEE)
Convenção Europeia dos Direitos do Homem	(CEDH)
Consolidação das Leis do Trabalho	(CLT)
Constituição da República Portuguesa	(CRP)
Declaração Universal dos Direitos do Homem	(DUDH)
Direitos Fundamentais dos Trabalhadores	(DFT)
Estados Unidos da América	(EUA)
Lei de Contrato de Trabalho	(LCT)
Organização das Nações Unidas	(ONU)
Organização Internacional do Trabalho	(OIT)
Organização Mundial do Comércio	(OMC)
Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais	(PIDESC)
Sistema de Preferências Generalizadas	(GSP)
Supremo Tribunal Federal	(STF)
Tribunal Europeu de Direitos do Homem	(TEDH)
União Europeia	(UE)

Sumário

Introdução

Inaugurando um novo processo na evolução da vida social, o direito fundamental ao trabalho justo é considerado a chave para o desenvolvimento social, devendo ser o centro das estratégias globais, nacionais e locais que buscam o progresso econômico e social.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) busca promover o trabalho digno através das atividades no domínio de emprego, da proteção social, das normas do trabalho, dos princípios e direitos fundamentais dos trabalhadores e do diálogo social. Esse papel desempenhado pela OIT tem como objetivo reduzir a pobreza, mediante a criação de condições normativas para assegurar um progresso equitativo, inclusivo e sustentável.

No capítulo I, busca-se definir a conceituação do trabalho, quer na lei, quer na doutrina. Posteriormente, é destacada a terminologia do trabalho justo definida pela OIT, reafirmando a necessidade de oportunidades para realização de um trabalho produtivo com remuneração equitativa; segurança no local de trabalho; proteção social para as famílias; melhores perspectivas de progresso pessoal e integração social; liberdade de expressão; organização e participação nos sindicatos e tratamento igualitário para homens e mulheres. Por conseguinte, procuraremos proporcionar uma visão geral (resumida) da transformação do direito do trabalho no mundo, iniciando o estudo no período primitivo, passando pela Revolução Francesa, Revolução Industrial, as primeiras Constituições com dispositivos laborais, criação da OIT e terminamos com os desafios atuais.

No capítulo II, realiza-se um estudo comparativo jurisprudencial sobre a matéria do Direito Fundamental ao Trabalho Justo, em face das

decisões trabalhistas dos Tribunais Superiores e dos Tribunais Constitucionais de alguns países.

Os Tribunais escolhidos para análise foram: a Suprema Corte da Índia (Índia), Corte Constitucional da África do Sul (África do Sul), Supremo Tribunal Federal (Brasil), Suprema Corte do Canadá (Canadá), Tribunal Constitucional de Portugal (Portugal) e o Tribunal Europeu de Direitos do Homem (TEDH). A escolha dos Tribunais selecionados ocorreu por justificativas diversas, dentre as quais se destaca que todos os países são signatários da Organização Internacional do Trabalho, inclusive, os países cujos litígios em matéria laboral foram submetidos à apreciação do TEDH.

O Brasil, a Índia e a África do Sul, mostram que ainda há muito a fazer e que são necessárias mudanças no modelo de desenvolvimento econômico, pois a distribuição de renda não ocorre de maneira uniforme. Nesse sentido, fica demostrado ao longo do estudo que apesar de serem países com grandes riquezas materiais, em contrapartida, possuem populações em extrema pobreza. Destaca-se, também, a corrupção política existente nessas nações, o que afeta diretamente a economia, provocando assim uma queda nos níveis de crescimento econômico e tornando-os instáveis financeiramente.

Pertencentes aos Brics[1], Índia, Brasil e África do Sul são um grupo de países que possuem características econômicas semelhantes, além de uma abundância de riquezas nacionais e em condições favoráveis de ser exploradas.

Sob outra perspectiva estão Canadá, Portugal e o TEDH. O Canadá foi escolhido pelo fato de ser um dos países mais desenvolvidos do mundo, possuindo um dos maiores índices de desenvolvimento humano (IDH). Além disso, é uma potência industrial, alimentada pelos grandes recursos

---

[1] Mecanismo Internacional de realização de medidas econômicas coletivas entre os países. Além do Brasil, Índia e África do Sul também fazem parte dos Brics, Rússia e China.

que possui. Nesse sentido, o Canadá se beneficia amplamente de tratados de livre comércio, principalmente o NAFTA[2], permitindo uma total integração entre as economias do Canadá e dos Estados Unidos (maior economia do mundo). Logo, consegue estabelecer políticas sociais e econômicas eficazes para a efetivação do trabalho justo.

Já Portugal foi designado pelo fato da economia portuguesa ter como ponto central o setor de serviços, ou seja, direta ligação com questões trabalhistas. Sendo assim, é necessária uma análise de como as questões laborais têm sido tratados pelo Tribunal Constitucional e como os padrões trabalhistas estão sendo respeitados e consagrados.

O TEDH foi selecionado, em virtude, da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) estabelecer inovações em termos de reconhecimento constitucional de direitos fundamentais no âmbito da União Europeia, especialmente em direitos laborais, apresentando novas normas e dispositivos sociais para os trabalhadores questionarem a legislação da UE no seu contexto.

Por ser a União Europeia, a maior região econômica do mundo, com o mais elevado número de exportações de bens e serviços e o principal destino comercial dos produtos é de suma importância que seja observado os direitos laborais.

No capítulo III, a fim de obter os contributos para a efetivação do Direito ao Trabalho Justo apresenta-se uma panorâmica da forma como a questão vem sendo tratada no cenário internacional, nomeadamente pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e pela União Europeia (UE), através das Recomendações, Convenções e Tratados estabelecidos.

No mesmo diapasão, discute-se também a possibilidade de inclusão de padrões trabalhistas no "seio" da Organização Mundial do Comércio

[2] Tratado Norte- Americano de livre Comércio entre Estados Unidos, Canadá e México.

(OMC), sendo necessário, inicialmente, apontar quais são os princípios fundamentais regentes do sistema comercial multilateral.

Analisamos também as tentativas de inserção das cláusulas laborais no âmbito da regulação da OMC, destacando a discussão sobre a limitação desta organização Internacional a assuntos plenamente comerciais, e, em contrapartida, o questionamento, principalmente dos países desenvolvidos, no sentido de que deveria ser incluído na competência da OMC matérias que, de certa forma, estejam ligadas diretamente às trocas comerciais. Em seguida, o posicionamento dos Estados Unidos (EUA) e da União Europeia sobre a inserção *standards* sociais, especialmente as cláusulas trabalhistas.

Prosseguindo, abordam-se os padrões laborais no Comércio Internacional através do Sistema de preferências Generalizadas (GSP) dos EUA e da UE. E, por fim, as cláusulas laborais nos acordos de liberalização comercial bilaterais e regionais.

Em nosso entendimento, determinar o conteúdo do Direito Fundamental ao Trabalho Justo, analisar e discutir o modo pelo qual os Tribunais estão tratando a matéria, bem como delinear a efetividade desse direito no âmbito internacional nos fornecem importantes contributos para consagração do trabalho digno.

1

Brevíssima introdução ao tema

Antes de adentrar especificamente no tema, é necessária a conceituação de trabalho e de trabalho justo, de forma legal e doutrinária, compreendendo sua evolução ao longo dos tempos, desde os primórdios até os dias atuais.

1.1 Conceitos Operatórios

1.1.1 Definição de Trabalho

O vocábulo trabalho é, sem dúvida, dotado de vários sentidos. Nos primórdios, tinha o sentido de fadiga ou castigo[1], diferentemente da forma que o trabalho é visto atualmente.

Os conceitos de trabalho foram evoluindo ao longo dos anos[2]. Inicialmente, a Igreja tinha grande influência nas relações laborais e caracterizava o trabalho de forma ambígua, como: um castigo para o homem, e, em contrapartida, uma valorização do homem através da liberdade e progresso alcançado[3].

Martins[4] conceitua trabalho como "todo esforço físico, mental, ou mesmo intelectual, na intenção de fazer ou realizar qualquer coisa". Durante muitos anos, o sentido de trabalho estava ligado à visão de que o mesmo dignificava o homem e trazia realização pessoal. No entanto, essa

---

[1] MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª edição, São Paulo, Editora Atlas, 2015, p. 9.

[2] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**, Volume I, Coimbra, Serviços de Acção Social da U.C, 2003, p. 3.

[3] CHURRUCA, de Juan. **La Actitud Del Cistianismo Ante La Esclavitud**, Seminarios Complutenses de Derecho Romano, XII, 2000, p. 31-46.

[4] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 10.

compreensão não apresentava qualquer relação com a visão dos trabalhadores daquela época, mas, uma perspectiva nas classes dominantes.

O trabalho era visto por nobres e intelectuais da época como algo desonroso, sendo este ofício tão somente destinado às classes mais pobres e aos escravos[5]. Na Grécia, exemplificando, Platão e Aristóteles entendiam que o trabalho tinha sentido ultrajante, uma vez que envolvia apenas a utilização da força física[6].

O trabalho foi definido por Karl Marx como a atividade sobre a qual o ser humano emprega sua força para produzir os meios para sua sobrevivência, tornando assim, a força de trabalho um bem inalienável do ser humano[7].

A etimologia da palavra Trabalho vem do termo em Latim, *tripalium* (ou *trepalium*), um instrumento utilizado pelos romanos para tortura[8]. Tratava-se de uma espécie de tripé formado por três estacas cravadas no chão, onde eram supliciados os escravos, animais ou prisioneiros[9].

Com a evolução semântica da palavra, o termo trabalho mudou o seu contexto, nascendo a expressão labor, e por isso, fala-se de direito laboral ou juslaboralismo[10].

Ultrapassadas essas etimologias iniciais, o vocábulo trabalho começou a ser delimitado, ajudando a determinar o real objeto de estudo do direito do trabalho. Alguns autores, dentre eles, Palma Ramalho[11] e

---

[5] CHURRUCA, de Juan. Ob. cit., p. 32.

[6] LEITE, Jorge. Ob. cit., p. 3.

[7] ELSTER, Jon. **An Introduction to Karl Marx**, 1ª Edição, New York, Cambridge University Press, 1995, p. 63-73.

[8] LEITE, Jorge. "Direito do Trabalho- Notas Sumárias" in **Revista Electrônica de Direito**, Edição: FDUP, Porto, 2016, p.12.

[9] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho,** 2ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2009, p. 16.

[10] CORDEIRO, Antônio Menezes**. Manual de Direito do Trabalho**, Coimbra, Editora Almedina, 1999, p. 19.

[11] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Direito do Trabalho**..., p. 17.

Romano Martinez[12] realizam essa limitação do termo através de características a ele atribuídas no contrato de trabalho.

Inicialmente, é necessário informar o tipo de atividade. Nesse caso, o trabalho deverá ser realizado, ainda que de modo indireto, pelo homem[13]. Em segundo lugar, destaca-se que a atividade laborativa terá que ser produtiva, ou seja, o trabalho como fator de produção[14]. Nesse sentido, a prática de uma atividade para seu prazer (atividades lúdicas) não integram a real essência da expressão laboral[15].

Prosseguindo, é importante destacar que a atividade seja exercida em face de outrem e de forma subordinada, não sendo suficiente que a atividade seja realizada apenas de forma produtiva e para outrem. É de suma importância que a mesma tenha subordinação e dependência[16].

Um dos aspectos mais importante é a liberdade na prestação dessa atividade, percebendo que este quesito tem duplo entendimento. Inicialmente, que o homem seja livre, e, posteriormente, que seja um ato voluntário, no sentido que não seja forçado ou injusto para nenhuma das partes[17].

Além de ser uma atividade laborativa livre[18], o trabalho subordinado deverá ter uma retribuição[19], formando assim, os elementos primordiais do contrato laboral[20]. Posto isso, fica definido trabalho no contrato de trabalho, como uma atividade humana produtiva, destinado a satisfazer a

---

[12] MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho,** 6ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2013, p. 38.

[13] MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. cit., p. 32.

[14] ARANGUREN, Eduardo López. **Problemas Sociales**, 1ª edição, Editora Nueva, 2005, p. 71.

[15] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**..., p. 18.

[16] AMADO, João Leal. **Temas Laborais**, 2º volume, Coimbra, Editora Coimbra, 2007, p. 9.

[17] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Direito do Trabalho**..., p. 19.

[18] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 42.

[19] AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**, 3ª edição, Coimbra, Editora Coimbra, 2011, p. 60.

[20] O contrato de trabalho é instrumento fundamental das relações laborais para direito do trabalho. (DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. **The Law Of The Labour Market**, 1ª Edição, New York, Oxford University Press, 2005, p. 100).

necessidade de outro, de forma subordinada, desenvolvida a título oneroso, por um trabalhador livre e dependente[21].

Deve-se destacar que o trabalho também poderá ser realizado de outras formas, dentre eles, a autônoma[22] e o trabalho que não implica uma retribuição econômica (geralmente realizado com fins sociais ou educativos)[23].

Como se pode observar, a conceituação de trabalho evoluiu ao longo dos anos, a depender do período observado. Deste modo, o ser humano sempre se deparou com problemas relacionados ao trabalho, necessitando realizar o mesmo para sua sobrevivência. Historicamente, o trabalho foi a maneira de assegurar continuidade e existência da espécie[24].

De certa forma, o grande problema da economia é possibilitar através do trabalho os meios necessários para que a sociedade supra suas necessidades, concretizando assim a justiça social[25].

1.1.2 Definição de Trabalho Justo

A definição de trabalho digno, justo ou decente abrange um conjunto de direitos do ser humano no domínio profissional, dentre eles, oportunidades para a realização de um trabalho produtivo com uma retribuição equitativa[26], criação de empregos igualitários para mulheres e homens, segurança no local de trabalho, melhores perspectivas de crescimento

---

[21] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Direito do Trabalho**..., p. 27.

[22] LAMBELHO, Ana. "Trabalho autônomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio" in **Para Jorge Leite: Escritos Jurídicos - Volume I**, Reis, João; Leal, Amado; Fernandes, Liberal; Redinha, Regina, Coimbra, Editora Coimbra, 2014, p. 433.

[23] RAMOS, Francisco Salinas. "El Estado de Bienestar Y Las Organizaciones Voluntarias" in **Trabajo Voluntario o Participación?**, JEREZ, Ariel (Coordenador), Madrid, Editora Tecnos, 1997, p. 129.

[24] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 5.

[25] ROHLAND, Hans Von. **L' OIT Dans I' historie,** Le Magazine de L' OIT, Nº 74, 2012, p. 3.

[26] DHARAM, Ghai. **Travail décent: concept et indicateurs**, Genève, 2002. Disponível em: http://www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/ghai.pdf. Acesso em: 09/06/2017.

pessoal e integração na sociedade, proteção para os trabalhadores e para seus familiares[27].

O trabalho justo está efetivamente ligado à proteção social[28] e as leis laborais colocadas em prática. A proteção social concede aos trabalhadores a segurança que eles necessitam no trabalho e as leis asseguram os direitos os quais são garantidos[29].

Desenvolvido pela OIT desde os anos 90, o conceito de trabalho justo se mostra a base do desenvolvimento social[30]. O trabalho decente, na definição da OIT, pode ser dividido em dois planos: de um lado, um plano geral, no que diz respeito à dignidade humana no ambiente laboral, que de fato, determina o trabalho decente como trabalho digno, e por outro, no detalhamento desse princípio, com as seguintes características: atividade produtiva, remuneração equitativa, liberdade de emprego, equidade e seguridade[31].

A OIT procura promover o trabalho digno através das suas atividades no domínio de emprego, da proteção social, dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e do diálogo social[32].

No que se refere ao aspecto domínio do emprego, o necessário não é apenas criar locais de trabalho, mas garantir o mínimo de qualidade do emprego gerado[33].

---

[27] MELÉ, Domènec. **Etica em la Organizacion Del Trabajo: Trabajo Decente y Trabajo com Sentido**, Barcelona, 2010. Disponível em: http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0172.pdf. Acesso em: 09/06/2017.

[28] HESSLE, Sven. **Human Rights and Social Equality: Challenges for Social Work**, 1ª Edição, Burlington, Editora Ashgate, 2014, p. 2.

[29] BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO (BIT). **Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis – Tornar o trabalho digno uma realidade,** Genebra, Organização Internacional do Trabalho, 2007, p. 8.

[30] MOREIRA, Vital. **Trabalho digno para todos,** 1ª edição, Coimbra, Editora Coimbra, 2014, p. 60.

[31] BÁRCIA, Paulo. **Trabalho digno e Desenvolvimento,** Dili, 2008. Disponível em: https://www.cplp.org/Admin/Public/Download.aspx%3Ffile%3DFiles%252FFiler%252FMIC_IT%252FFicheiros%252FBiblioteca%252FTrabalho_Rede%252FTrabalho_Digno_e_Desenvolvimento.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=pt. Acesso em 20/04/2017.

[32] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 60.

[33] OIT. **Tornar o trabalho digno uma realidade na Europa e na Ásia Central,** 8ª Reunião Regional Europeia, Lisboa, 2009, p. 19.

Os Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho são: liberdade de organização, liberdade de expressão, participação das mulheres e dos homens nas decisões relacionadas às suas vidas, direito à negociação coletiva, não discriminação na relação de emprego, proibição de trabalhos forçados, não existência de trabalho infantil, acesso à justiça e existência de leis laborais[34].

Nesse sentido, o enfoque são as normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações da OIT). São oito convenções e recomendações que fazem parte da Declaração Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho, adotada em junho de 1998. São elas: a liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de trabalho forçado, abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação no emprego e na ocupação[35].

A terceira dimensão do Trabalho justo é a proteção social, onde há uma preocupação com as relações de trabalho, pelo fato de muitos trabalhos serem irregulares ou provisórios, tornando essas relações inseguras[36]. Destacam também a necessidade de observação da remuneração e das condições de trabalho, já que muitos trabalhadores são expostos a riscos físicos e a diversos tipos de enfermidades físicas ou psíquicas[37].

A Proteção social demonstra, ainda, a precaução com os direitos associados à maternidade, à saúde, à aposentadoria e à proteção em

[34] BÁRCIA, Paulo. Ob. Cit.

[35] BÁRCIA, Paulo. Ob. Cit.

[36] BÁEZ, Victor Mosqueira e FAHIMI, Yasmin. **Desigualdade econômica ou justiça social para todos?**, São Paulo, 2014. Disponível em: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11005.pdf Acesso em: 25/05/2017.

[37] BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO (BIT). Ob. Cit., p. 8.

situações de desemprego e de procura, assegurando assim, a qualidade de vida dos trabalhadores[38].

O diálogo social é o último aspecto observado pela OIT, sendo necessário para o trabalho justo que os trabalhadores e os empregadores tenham direito à representação através das respectivas organizações, e que haja diálogo social como método para formar e equilibrar diferenças, alcançando novos acordos produtivos e de convivência no trabalho[39].

Apesar da existência desses domínios, ainda existem lacunas e exclusões sobre a forma de desemprego e subemprego, empregos de baixa qualidade e improdutivos, insegurança no trabalho, baixa remuneração, violação de direitos trabalhistas, desigualdades entre os sexos, exploração de trabalhadores imigrantes, falta de representação e de expressão, proteção e solidariedade insuficientes face à doença, às deficiências e ao envelhecimento. No entanto, os programas da OIT visam identificar soluções para estes problemas[40].

O real sentido de trabalho digno foi depois adotado pela Conferência das Nações Unidas sobre desenvolvimento social em Copenhague, no ano de 2005 e pelo Conselho Econômico e Social das Nações Unidas em 2006, assegurando a aplicação do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)[41].

Em 2006, a Comissão Europeia também emitiu uma comunicação intitulada, “Trabalho digno para todos”, convocando expressamente a política de comércio externo da União como mecanismo de promoção do trabalho justo, não deixando a par das Resoluções e Convenções da OIT[42].

---

[38] BÁRCIA, Paulo. Ob. Cit.

[39] OIT. Ob. cit., p.42.

[40] INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE. **Decent Work and The Informal Economy- Sixth item on the agenda**, International Labour Office Geneva, 2002. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf. Acesso em: 10/06/17.

[41] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 60.

[42] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 61.

Sendo assim, a OIT foi o principal instrumento de contribuição para o entendimento do trabalho digno, fazendo em parceria com outras organizações, a elaboração e a implementação de programas, além de criar instituições encarregadas para sua execução e avaliação dos progressos alcançados[43]. A promoção do trabalho digno é uma responsabilidade partilhada pelos mandantes da OIT[44] e pelo Bureau Internacional do Trabalho[45].

O trabalho digno é um mecanismo fortíssimo da comunidade internacional para o combate de efeitos negativos da globalização, em especial sobre abolir desigualdades e a excluir a discriminação no âmbito laboral[46].

1.2 Breve Perspectiva sobre a Evolução do Direito do Trabalho no Mundo

Em todo o período da história, o trabalho é inerente ao homem, tanto que desde a Antiguidade o homem primitivo é direcionado pela necessidade de satisfazer a fome e assegurar sua defesa pessoal, ou seja, o trabalho sempre caminhou com o homem, como instrumento para sua manutenção e sobrevivência.

O trabalho escravo é a mais expressiva representação do trabalhador na idade antiga[47], ao passo que as lutas pelo poder e domínio caracterizam essa relação, em que os perdedores tornavam-se prisioneiros, surgindo assim, a escravidão. Nesse sentido, o escravo era considerado apenas um objeto[48], não tendo qualquer direito e realizando as atividades laborais de forma coercitiva. Nesse período, o trabalho do escravo era sem duração e

[43] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 60.

[44] OIT. Ob. Cit., p. 1.

[45] BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO (BIT). Ob. Cit., p. 5.

[46] ABRAMO, LAÍS. "Reflexões sobre o lugar do Estado e das políticas sociais para o desenvolvimento" in **Políticas Sociais para o Desenvolvimento- Superar a pobreza e promover a inclusão**, Brasília, Unesco, 2010, p. 335.

[47] LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do Trabalho**, 4ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2014, p. 21.

[48] AVILÉS, Antonio Ojeda. **La Deconstrucción Del Derecho Del Trabajo**, 1ª edição, Madrid, La Ley, 2010. p. 38.

de modo indeterminado, até o momento em que o mesmo morresse ou deixasse de ter essa condição[49].

Prosseguindo na história, encontramos a servidão. Nessa época, os trabalhadores não eram livres, sendo que os senhores feudais davam proteção militar e política aos servos e, em troca, os mesmos tinham de prestar serviços, entregando parte da produção rural das terras feudais[50]. O trabalho continuava caracterizado como castigo e com aspecto degradante para os trabalhadores durante esse período.

No momento final da Idade Média, mais semelhante aos trabalhos atuais, surgem as corporações de ofício e as locações de serviços e obra[51].

Na locação de serviços, uma pessoa se obrigava a prestar serviços durante certo tempo à outra, mediante uma remuneração. Já na locação de obra, alguém se obrigava a executar uma obra a outra pessoa, mediante uma remuneração[52].

Nas corporações, onde os artesãos trabalhavam por conta própria e vendiam suas mercadorias, existiam três personagens, sendo eles: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Os mestres eram os donos das oficinas, os companheiros eram empregados que trabalhavam para os mestres em troca de salários e os aprendizes, que, por sua vez, eram trabalhadores iniciantes, geralmente menores, entre 12 e 14 anos, eram treinados pelos mestres no ensino da profissão[53].

---

[49] MIGUEAL REALE, Júnior. **O escravo como não sujeito de direitos.** Coimbra, Revista FDUC, Ano VII, 2011, pp. 179- 184.

[50] DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13ª edição, São Paulo, LTR, 2013, p. 94.

[51] XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de Direito do Trabalho**, Lisboa, Editora Babel, 2011, p. 41.

[52] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 10.

[53] PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010, p. 2.

Apesar de o trabalhador ser mais livre, a relação das corporações com os trabalhadores era autoritária, sendo mais destinada à realização de seus interesses do que à proteção destes[54].

Após diversos acontecimentos injustos cometidos pelos mestres, as corporações de oficio foram extintas. Inicialmente, foi editado o Edito de Turgot, em 1776, eliminando as corporações, porém, mantendo alguns contornos dessa relação. Posteriormente, com a Revolução Francesa, em 1789, foram reprimidas, pois eram consideradas incompatíveis com os ideais de liberdade do homem. Até que surgiu a Lei Chapelier em 1791, a qual pôs fim às corporações definitivamente[55].

A Revolução Francesa destaca o direito de liberdade e igualdade[56], acreditando na existência de um ramo do direito voltado para os trabalhadores, principalmente em razão dos princípios do liberalismo. Nesse sentido, torna o trabalho livre, vinculando trabalhador e empregador a um contrato, onde ambos teriam direitos e deveres[57].

O início do Direito do Trabalho está associado à Revolução Industrial, período conhecido por uma série de mudanças tecnológicas, econômicas, sociais e políticas ocorridas no século XIX[58].

Esta nova forma de produção gerou uma expansão das empresas e das formas de fabricação, provocando os mais altos índices de produtividade, em face da substituição da força humana pela máquina a vapor. A real necessidade de mão de obra humana para operar as máquinas a vapor

---

[54] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 12.

[55] BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª Edição, São Paulo, Editor LTr, 2007, p. 58.

[56] GAUCHET, Marcel. **La Révolution des Droits de L' homme,** França, Gallimard, 2001, p. 157.

[57] PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Ob. Cit., p. 3.

[58] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 19.

e têxteis determinou a mudança do trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado[59].

Com a liberdade de contratação de trabalho pelos empregadores, a revolução não se formulou como deveria, visto que as condições de trabalho eram precárias, sendo as jornadas superiores a 14 horas de trabalho por dia, os acidentes constantes e os salários irrisórios[60].

Nesse cenário de precárias condições de trabalho, desemprego e exploração despontaram as revoltas sociais, marcadas pelo surgimento dos movimentos coletivos e das greves para reivindicar melhores condições de trabalho e de salários, com o propósito de regulamentar as condições mínimas de trabalho[61].

Diante disso, começa a existir um intervencionismo do Estado nas relações de trabalho, para assegurar melhores condições de trabalho aos trabalhadores[62].

Alguns autores, dentre eles, Godinho[63], acredita na existência de quatro fases principais na evolução do Direito do Trabalho: formação, intensificação, consolidação e autonomia.

A fase de formação, compreendida no período de 1802 a 1848, tem como marco inicial a edição da Lei de Peel, na Inglaterra, com o propósito de diminuir a exploração dos trabalhadores menores de idade, proibindo o trabalho noturno e diminuindo a jornada diurna, além de proteger as relações de trabalho das mulheres[64].

---

[59] CRAFTS, Nicholas F. R. **The First Industrial Revolution: A Guided Tour for Growth Economists**. The American Economic Review, Volume 86, Nº 2, 1996, p. 197-201.

[60] PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Ob. Cit., p. 4.

[61] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 22.

[62] LEITÃO, Luís Menezes. Ob. cit., pp. 26.

[63] DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 99.

[64] DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 99.

Nesse sentido, destaca-se que as primeiras legislações protetivas foram no sentido de eliminar situações mais opressivas e precárias na relação de trabalho, por exemplo, a proibição do trabalho de menores em minas, a proibição do trabalho para menores de 09 (nove) anos e a jornada de trabalho dos menores de 16 anos limitadas a 10 horas diárias[65].

A segunda fase de evolução do direito do trabalho, chamada de intensificação, situou-se entre 1848 e 1890, com o "Manifesto Comunista de 1848"[66] e, na França, os resultados da Revolução de 1848, restaurando a liberdade de associação e criando o Ministério do Trabalho[67].

Esse período foi marcado por grandes greves e manifestações, dentre elas, a de Chicago, nos Estados Unidos, em 1º de maio de 1886, onde os trabalhadores, por falta garantias trabalhistas e visando melhores condições de trabalho, especialmente a redução da jornada de trabalho de 13 para 08 horas, interromperam os serviços. Diante disso, a polícia entrou em choque com os grevistas e uma pessoa não identificada jogou uma bomba na multidão, matando quatro manifestantes e três policiais. Posteriormente, os governos e os sindicatos resolveram escolher o dia 1º de maio como o dia internacional do trabalho[68].

A terceira fase, chamada de consolidação, estende- se de 1890 a 1919, tendo como referências iniciais, a Conferência de Berlim (1890)[69] e a Encíclica Católica Rerum Novarum(1891) – publicada pelo Papa Leão XIII, sensibilizado pela intensa exploração do homem, tentando estabelecer regras mínimas para o trabalho[70].

---

[65] XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Ob. cit., p. 43.

[66] ARANGUREN, Eduardo López. Ob. cit., p. 71.

[67] DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 101.

[68] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 7.

[69] MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. cit., p. 36.

[70] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 22.

Durante esse período, a igreja também se envolveu nas questões trabalhistas, buscando implementar uma doutrina social, onde novas encíclicas fossem abrangidas por matérias notoriamente de caráter trabalhista[71].

Depois da Primeira Guerra Mundial, em 1918, os direitos trabalhistas começaram a ganhar mais importância no cenário político, caracterizando assim, um novo período, chamado de constitucionalismo social, em face da inclusão de dispositivos e normas de proteção aos trabalhadores nas Cartas Constitucionais[72].

A quarta e última fase do Direito do Trabalho, nomeada de autonomia, tem início em 1919, estendendo-se às décadas posteriores do século XX. Vale dizer que tal fase apresenta como símbolos iniciais a criação da OIT 1919, através do Tratado de Versalhes, e pela Constituição do México de 1917, caracterizada como a primeira constituição mundial a proteger o direito dos trabalhadores[73], e a criação da Constituição de Weimar na Alemanha em 1919, trazendo em seu bojo os direitos trabalhistas[74].

Desta forma, a primeira constituição a incluir, em sua estrutura, direitos trabalhistas foi a do México, em 1917. O seu artigo 123º estipulava jornada diária de oito horas, proibição de trabalho de menores de 12 anos, limitação da jornada dos menores de 16 anos a seis horas, jornada máxima noturna de sete horas, descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito de sindicalização e de greve, indenização de dispensa, seguro social e proteção contra acidentes do trabalho[75].

---

[71] MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. cit., p. 36.

[72] FIORAVANTI, Maurizio. **Los Derechos Fundamentales**, 7ª edição, Madrid, Editora Trotta, 2016, p. 123.

[73] O´ CINNEIDE, Colm,"The Constitunalization of social and economic rigths", **in Social and Economic Rigths Theory and Pratice**, Helena Alviar Gárcia, Karl Klare e Lucy A. Williams (edição), Routledge, Abingdon, 2015, p. 258.

[74] AVILÉS, Antonio Ojeda. Ob. cit., p. 41.

[75] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 8.

A segunda Constituição a trazer disposições sobre o referido tema foi a da Alemanha Republicana de Weimar, destacando e disciplinando: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito de colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como a representação dos trabalhadores na empresa[76].

Em 1919, o tratado de Versalhes, encerra oficialmente a Primeira Guerra Mundial e prevê a criação da Organização Internacional do Trabalho – OIT, com sede em Genebra, e com o intuito de proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional[77]. Porém, somente em 1946 é consolidada a vinculação da OIT à ONU, como instituição qualificada para as questões referentes às normas internacionais do trabalho[78].

A Carta Del Lavoro, de 1927, da Itália, instituiu um modelo corporativista, o qual visava organizar a economia em torno do Estado, promovendo o interesse nacional, interferindo e regulando todos os aspectos das relações entre as pessoas. Esse sistema inspirou outros países, como Portugal, Espanha e Brasil[79].

No domínio do direito internacional, há duas fontes primordiais de direitos fundamentais dos trabalhadores: a Declaração Universal dos Direitos do Homem (DUDH) de um lado e, de outro, as convenções de direitos humanos das Nações Unidas, mas designadamente o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC)[80].

---

[76] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 81.

[77] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 5.

[78] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 68.

[79] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Direito do Trabalho**..., p. 56.

[80] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 88.

No ano de 1948, foi criada a Declaração Universal dos Direitos do Homem, prevendo direitos aos trabalhadores, dentre eles, uma jornada de trabalho razoável, remuneração das férias, repouso, elevando assim, esses direitos laborais ao status de direito humano[81].

Ademais, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC) foi instituído em 1966, reiterando e ampliando os direitos laborais da DUDH, com uma maior amplitude de direitos apresentados em seu texto e com o reconhecimento expresso do direto de greve[82].

O direito laboral, que se desenvolveu no século XX, demonstra precisamente a evolução ocorrida no ordenamento jurídico desta matéria, destacando a liberdade de associação, o direito de greve, a paridade entre as classes e a tutela efetiva dos direitos dos trabalhadores[83].

Nos últimos anos, o direito trabalhista tem sido associado a uma quinta fase, a da flexibilização ou adaptabilidade. Nesse sentido, há uma revisão dos princípios clássicos, uma retificação do contrato de trabalho, flexibilização do direito laboral e uma desconstitucionalização parcial das normas[84].

---

[81] MANTOUVALOU, Virginia. **The Right to Work.** 1ª Edição, Portland, Editora Hart, 2015, p. 99.

[82] KAUFMANN, Christine. **Globalization and Labour Rigths,** 1ª edição, Portland, Editora Hart, 2007, p. 34.

[83] XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Ob. cit., p. 43.

[84] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 7.

2

Direito do trabalho no âmbito global

Neste capítulo faremos um estudo jurisprudencial do direito ao trabalho justo em Tribunais Superiores e Tribunais Constitucionais de diferentes países.

Em relação a cada um dos países começaremos por analisar a legislação pertinente, em seguida, aludiremos aos julgados de maior repercussão sobre a matéria, por fim, far-se-á uma reflexão crítica e conclusiva sobre as decisões no Tribunal.

O objetivo é entender o posicionamento dos Tribunais sobre a matéria do direito fundamental ao trabalho justo para, em momento ulterior, fazer uma análise sobre esse direito fundamental na arena global.

2.1 Índia

2.1.1 Direito ao Trabalho Justo

O Direito laboral na Índia surgiu na Constituição de 1950, ao consagrar como um direito fundamental da pessoa a liberdade de trabalho e de profissão[1]. Ademais, a Constituição Indiana também evidenciou a importância de assegurar a todos os cidadãos a justiça, a liberdade, a igualdade e a fraternidade[2].

No que diz respeito ao direito ao trabalho justo, a Constituição Indiana destacou a igualdade de oportunidades quanto às questões relativas ao emprego e à nomeação para cargo do Estado, à prática de qualquer

[1] YOUNG, Katharine. **Constituting Economic and Social Rigths,** Oxford, Oxford University Press, 2012, p. 201.

[2] MORAES GODOY, Arnaldo Sampaio de. **A Constituição da Índia**, Brasília, 2008. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/10831/a-constituicao-da-india. Acesso em: 02/03/2016.

profissão, dentro dos limites da lei, à proibição de tráfico de seres humanos para trabalho forçado e à realização de trabalho para crianças menores de 14 anos, além de garantir acesso ao trabalho, dentro dos limites do Estado.

Neste âmbito, destacam-se a seguir alguns artigos da Constituição Indiana, que demonstram o real entendimento do direito ao trabalho justo na Índia.

O artigo 16, item 1º, proclama a igualdade de oportunidades ao trabalho ou nomeação em processo de seleção em cargos do Estado[3]. O artigo 19, item 1º, alínea g, consagra o direito a liberdade para todos os cidadãos exercerem qualquer profissão[4]. A proibição de qualquer forma de tráfico de pessoas para realização de trabalho forçado está prevista no artigo 23 da Constituição Indiana.[5], que destaca também a negativa contra o trabalho infantil para menores de 14 anos.

Concomitantemente, os artigos 41[6] e 42[7] garantem direito ao trabalho pelo Estado a todos os cidadãos, dentro dos limites de sua economia, garantindo que estas oportunidades de labor sejam consideradas justas à dignidade da pessoa.

Diante do exposto, cabe dizer que todo o estudo acerca do direito fundamental ao trabalho justo, tratado inicialmente, será amplamente debatido nos acórdãos seguintes. Portanto, conforme se verifica, a legislação que trata sobre direito ao trabalho na Índia não é suficiente para a eliminação das injustiças que cercam o âmbito laboral.

---

[3] Artigo16. (1) Theres hall bee quality of opportunity for all citizens in matters relating to employment or appointment of any office under the State.

[4] Artigo19. (1) All citizens shall have the right— (*g*) to practise any profession, or to carry on any occupation, trade or business.

[5] Artigo23. (1) Traffic in human beings and *begar*and other similar forms of forced labour are prohibited and any contravention of this provision shall be an offence punishable in accordance with law.

[6] Artigo41. The State shall, within the limits of its economic capacity and development, make effective provision for securing the right to work, to education and to public assistance in cases of unemployment, old age, sickness and disablement, and in other cases of undeserved want.

[7] Artigo42. The State shall make provision for securing just and humane conditions of work and for maternity relief.

2.1.2 Jurisprudência

Municipal Corporation of Delhi v. Female Workers (Muster Roll) and AMR[8]

O primeiro caso a ser analisado é datado de março de 2000 e refere-se à concessão de licença de maternidade para mulheres que realizam atividade profissional com remuneração por diárias.

Entende o recorrente que apenas as trabalhadoras regulares deviam ter o direito a licença.

No tocante ao direito citado alhures, foi questionado no acordão se todas as mulheres que exercem atividade laborativa deveriam receber tal auxílio, pois o caso trata da condição humana, e não apenas ao âmbito laboral.

Vale mencionar que, o município de Deli emprega um grande número de pessoas, com remuneração por diárias, incluindo mulheres, as quais realizam serviços em projetos de construção e manutenção de estradas em condições de gravidez avançada ou logo após o nascimento da criança.

Assim, o pedido das trabalhadoras que recebem remuneração por diárias tem por objetivo buscar a equiparação dos mesmos benefícios da maternidade das trabalhadoras regulares. Para embasar tal pedido, fundamentaram sua pretensão na lei de subsídio de maternidade da Índia[9].

No presente julgado, a Corte destacou a necessidade de se observar os direitos fundamentais previstos na Constituição, a qual estabelece que o Estado não deve negar a qualquer pessoa a igualdade perante a lei ou a igual proteção das leis no território da Índia.

---

[8] Suprema Corte da Índia. Processo nº 12797. Julgado em: 08/03/2000.

[9] A Corporação em sua declaração por escrito, apresentada antes da celeuma judicial, alegou que as disposições da Lei de subsídio de maternidade de 1961 não eram aplicáveis as mulheres por diárias. Logo, a concessão da licença de maternidade era susceptível de ser rejeitada.

Nesse seguimento, vale mencionar que o princípio da Igualdade perante a lei foi positivado nas Constituições escritas como o princípio conformador de todo o edifício constitucional[10].

Além disso, a Corte ainda destacou a necessidade de o Estado garantir condições justas e humanas de trabalho e, especialmente, para mulheres, o alívio da maternidade através da concessão do benefício, conforme o artigo 42 da Constituição Indiana.

No que concerne aos direitos, entendeu o Tribunal em estender os benefícios da Lei de subsídio de maternidade às trabalhadoras por diárias, com o argumento de que as mulheres constituem quase metade da população, e as mesmas devem se tratadas com dignidade nos ambientes laborais que trabalham para ganhar seu sustento, devendo ser observado o fenômeno mais natural da vida de uma mulher: ser mãe. Assim, o Tribunal afirma a necessidade de repouso da trabalhadora-mãe na gestação avançada e após os primeiros meses de nascimento da criança.

Evidenciou-se também que nenhuma outra cidade deveria ser mais consciente, já que Deli era a capital da Índia.

Por fim, destacou o fato de a Índia ser signatária de Convênios e Tratados Internacionais, dentre eles, a Declaração Universal dos Direitos Humanos[11], e principalmente a Convenção de Proteção dos Direitos das Mulheres[12] em seu artigo 11[13].

---

[10] DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da igualdade no direito do trabalho: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho.** Coimbra: Almedina, 1999, p. 123.

[11] A Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pelas Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, fixando o movimento de pensamento universal que os direitos humanos são supremos e deve ser preservada a todo custo.

[12] Em 18 de dezembro de 1979, as Nações Unidas aprovou a "Convenção sobre a Eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres".

[13] Artigo 11. 1 - Os Estados - Partes comprometem-se a tomar todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra as mulheres no domínio do emprego com o fim de assegurar, com base na igualdade dos homens e das mulheres. Os mesmos direitos, em particular: a) O direito ao trabalho, enquanto direito inalienável de todos os seres humanos; b) O direito às mesmas possibilidades & emprego, incluindo a aplicação dos mesmos critérios de seleção em matéria de emprego; c) O direito à livre escolha da profissão e do emprego, o direito à promoção, à estabilidade do emprego e a todas as prestações e condições de trabalho e o direito à formação profissional e a reciclagem, incluindo a aprendizagem, o aperfeiçoamento profissional e a formação permanente; d)

Conclui-se, então, que a Decisão da Corte foi coerente aos princípios fundamentais elencados na Constituição, respeitando e consagrando, assim, o direito das mulheres.

O. Konavalov v. Commander, Coast Guard Region and Ors[14]

O caso em tela, datado de março de 2006, consiste na ausência de pagamento dos salários de tripulantes da Ucrânia em serviço em um navio chamado Gloira Kopp. Registrado no Panamá, com seus tripulantes pertencentes à Ucrânia, foi notificado pelos Diretores de Departamento da Alfândega nas águas territoriais indígenas, ficando comprovado pelo Departamento que estava carregado com produtos siderúrgicos em 22.12.1999 e não atendia aos requisitos para trafegar no território da Índia.

Sendo assim, foi emitida uma ordem provisória para apreensão do navio e, consequentemente, da carga. Além disso, foi nomeado um receptor para avaliar a carga e tomar posse dela. Destarte, em decorrência, da situação ocorrida, a tripulação foi mantida detenta até 01.01.2000.

Inicialmente, com a ação ajuizada no âmbito de TW Metals Ltd, o navio foi levado para o porto de Madras. Diante das circunstâncias e tendo conhecimento da situação dos tripulantes do navio, o Juiz singular da Alta

---

O direito à igualdade de remuneração, incluindo prestações, e à igualdade de tratamento para um trabalho de igual valor, assim coma à igualdade de tratamento no que respeita à avaliação da qualidade do trabalho; e) O direito à segurança social, nomeadamente às prestações de reforma, desemprego, doença, invalidez e velhice ou relativas a qualquer outra perda de capacidade de trabalho, assim como o direito a férias pagas; f) O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, incluindo a salvaguarda da função de reprodução. 2 - Com o fim de evitar a discriminação contra as mulheres por causa do casamento ou da maternidade e de garantir o seu direito efetivo ao trabalho, os Estados Partes comprometem-se a tomar medidas apropriadas para: a) Proibir, sob pena de sanções, o despedimento por causa da gravidez ou de gozo do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade, bem como a discriminação nos despedimentos fundada no estado matrimonial; b) Instituir a concessão do direito a um período de dispensa do trabalho por ocasião da maternidade pago ou conferindo direito a prestações sociais comparáveis, com a garantia da manutenção do emprego anterior, dos direitos de antiguidade e das vantagens sociais; c) Encorajar o fornecimento dos serviços sociais de apoio necessários para permitir aos pais conciliar as obrigações familiares com as responsabilidades profissionais e a participação na vida pública, em particular favorecendo a criação e o desenvolvimento de uma rede de estabelecimentos de guarda de crianças; d) Assegurar uma proteção especial às mulheres grávidas cujo trabalho é comprovadamente nocivo. 3 - A legislação que visa proteger as mulheres nos domínios abrangidos pelo presente artigo será revista periodicamente em função dos conhecimentos científicos e técnicos e será modificada, revogada ou alargada segundo as necessidades.

[14] Suprema Corte da Índia. Processo nº 3877-3878. Julgado em: 23/03/2006.

Corte de Madras determinou a venda para o pagamento dos salários dos tripulantes.

Nesse contexto, foi determinado, através de uma ordem às Autoridades da Guarda Costeira e às Autoridades Aduaneiras, o pagamento dos salários legalmente devidos aos membros da tripulação a bordo do navio. Além de tal ordem, foi estabelecido que a tripulação deveria ser deportada para o seu país e que essas despesas também deveriam ser feitas pelas agências governamentais dos fundos retidos por eles depois de vender a carga.

Em sua decisão, o tribunal reforçou o entendimento que as injustiças deveriam ser reparadas de acordo com os Princípios de Justiça, Equidade e Boa Consciência.

Diante da decisão posta, foi apresentado recurso para o Tribunal Constitucional da Índia, que manteve a decisão, considerando legítima a reivindicação ao pagamento dos salários dos tripulantes.

O Tribunal trouxe a questão prevista no artigo 21 da Constituição[15], que fala sobre o direito à vida e a liberdade de cada indivíduo, e também a Seção 144 da Lei de Marinha Mercante, que afirma que o direito do marinheiro aos salários é irrestrito e sem limitação. Nesse sentido, o confisco pelo Governo do navio não pode extinguir os direitos pretéritos existentes dos homens da tripulação.

Portanto, concluiu que os outros tripulantes têm direito a um tratamento justo. Assim, o confisco do navio foi baseado na razoabilidade, não podendo retirar os direitos humanos básicos concedidos na Constituição da Índia. Vale destacar que, os princípios consagrados no artigo em questão são igualmente aplicáveis aos estrangeiros.

Neste acórdão, foi observado com clareza que o Tribunal destaca o bem-estar dos cidadãos, buscando reconhecer os direitos daqueles que

---

[15] Artigo21. No person shall be deprive do this life or personal liberty except according to procedure established by law.

estão em condições desfavoráveis na sociedade, especialmente quando se trata de trabalhadores e os seus salários. Sendo assim, foi de suma importância a decisão do Tribunal para efetivação e aplicabilidade dos Direitos Fundamentais.

Indian Drugs e Pharmaceuticals Ltd v. Workman, India Drugs e Pharmaceuticals Ltd[16]

O terceiro caso apresentado consiste em uma reclamação feita por dez trabalhadores contratados sobre a remuneração paga através de diárias. A contratação desses trabalhadores foi realizada pela agitação persistente e prolongada do sindicato, já que não havia vagas na empresa por excesso de pessoal.

No caso em tela, os trabalhadores foram contratados para realizar serviços de limpeza, sendo este diverso do serviço realizado pelos trabalhadores regulares.

No ano de 1986, a posição financeira da empresa tornou-se crítica, sendo emitida uma norma proibindo qualquer novo recrutamento e sugerindo a possibilidade de redução da força de trabalho, através da demissão de alguns trabalhadores. No entanto, ainda nessa condição, a empresa era pressionada para garantir a regularização desses trabalhadores pagos por diárias.

Inicialmente, o pedido foi realizado perante o Tribunal do Trabalho, que julgou procedente, justificando que os trabalhadores tinham direito à regularização em face ao tempo que os mesmos já laboravam na empresa. Sendo assim, concedeu-se o pagamento dos salários e benefícios que são atribuídos aos trabalhadores que são regulares. Em sede de recurso, o Tribunal recursal manteve a decisão do Tribunal do Trabalho.

---

[16] Suprema Corte da Índia. Processo nº 4996. Julgado em: 16/11/2006.

Isto posto, a Corte Constitucional da Índia aceitou os recursos, mas antes de julgá-lo ponderou sobre a real situação econômica do país, consequentemente sobre a falta de oportunidades de trabalho.

Ademais, afirmou que empregos são criados quando a economia do país está se expandindo rapidamente, ou seja, quando há uma rápida industrialização. Destacou, que na esfera atual, embora a economia do país tenha progredido um pouco em algumas direções, a verdade é que isso só beneficiou uma parcela da população, enquanto a situação da grande maioria piorou, chegando-se à conclusão que o desemprego no país está a aumentar.

Reiterou que, embora o Tribunal ficasse satisfeito se todos no país tivessem trabalhos regulares e adequados, mas que infelizmente, pela economia atual, o número de postos de trabalho é limitado. Por isso, nem toda a sociedade poderá estar empregada, conforme o artigo 41 da Constituição Indiana, corroborado com o artigo 37[17].

Situações semelhantes foram apresentadas pelo Tribunal no Julgado, como por exemplo, o caso de Sandeep Kumar no qual se constatou que não havia oferta de trabalho para que o mesmo tivesse a regularização[18]. Outra situação de regularização ocorreu no caso Himachal Pradesh, no qual o Tribunal considerou que quando é finalizado um projeto por falta de disponibilidade de fundos, não há que se falar em regularizar os trabalhadores, pois não haveria sentido, pela indisponibilidade de trabalho[19].

A mesma opinião foi tomada no caso do Estado de U.P, concluindo que não há direito legal de trabalhadores temporários para obter a absorção ou para ser continuado o trabalho, após o serviço finalizado[20].

---

[17] Artigo37. The provisions contained in this Part shall not be enforceable by any court, but the principles therein laid down are nevertheless fundamental in the governance of the country and it shall be the duty of the State to apply these principles in making laws.

[18] Em Sandeep Kumar vs. Estado de U.P. AIR 1992 SC 713.

[19] Em Sandeep Kumar vs. Estado de U.P. AIR 1992 SC 713.

[20] Estado de U.P. vs. U.P. Madh yamik Shiksha Paris hed Shramik Sangh AIR 1996 SC 708.

Diante todas as razões acima apresentadas, o Tribunal decidiu reformar as decisões do Tribunal do Trabalho e do Tribunal Superior, por considerá-las injustificadas, pelo fato de os trabalhadores terem sidos contratados em regime de pagamento por diárias, sem seguir as regras dos serviços relevantes da empresa, e principalmente, diante da real situação econômica da empresa. Logo, não tendo direito a regularização.

No presente caso, o Tribunal decidiu ponderar a atual conjuntura econômica da empresa e do país no momento à situação de regularização de trabalhadores pagos por diárias. E concluiu, que apesar da regularização do trabalho ser fundamental para o trabalhador, não havia capital financeiro e nem vagas para oferta. O Tribunal deixa claro que busca atender a necessidade de todos e que nesta real situação financeira não poderia ignorar as realidades econômicas duras nem os princípios legais estabelecidos.

Union of India e Ors v. Pritilata Nanda[21]

O caso a seguir se refere à situação da deficiente física, Pritilata Nanda, no que diz respeito a sua nomeação em uma seleção de emprego. A respondente é deficiente física e foi submetida à prova escrita e oral em processo de seleção para trabalho, ficando classificada e aprovada no número de ordem 11 da lista de mérito.

No entanto, apesar de ter sido aprovada, a mesma não foi nomeada com o argumento de que sua candidatura não tinha sido patrocinada por nenhuma bolsa especial ou qualquer bolsa de emprego comum. Sabe-se que trabalhadores em classificação na lista de mérito posteriores ao seu foram nomeados.

O Tribunal destacou a importância de pessoas portadoras de deficiência no âmbito laboral e ressaltou que vários artistas, cientistas, dentre

[21] Suprema Corte da Índia. Processo nº 5646. Julgado em: 16/07/2010.

outros, mesmo sendo portadores de deficiência demonstravam alto nível de conhecimento e contribuição para sociedade. Como exemplo, podemos citar a atriz francesa Sarah Bernhardt, que por uma lesão no joelho, teve sua perna amputada, mas continuou a trabalhar; Beethoven, que era surdo; Winston Churchill; Walt Disney; Thomas Edison; Albert Einstein; Alexander Graham Bell; Nelson Rockefeller; George Washington e muitos outros que tinham dificuldade de aprendizagem. Stevie Wonder também é considerado um exemplo, que tornou-se um famoso pianista e cantor. Brail, outra referência, que era cego e teve a distinção de inventar um roteiro para cegos. Vale mencionar que, com o auxílio de roteiro brail, um grande número de deficientes físicos (cegos) transformou suas vidas.

Ressaltou-se também a importância da prestação de assistência aos portadores de deficiências físicas, tornando-a obrigatória para o Estado, dentro dos limites da sua economia e desenvolvimento, visando garantir o direito ao trabalho, à educação e à assistência pública em casos do desemprego, velhice, doença e invalidez.

O Tribunal entendeu que com a negativa de nomeação para respondente, apesar de sua seleção e colocação na lista de mérito, os recorrentes violaram o seu direito à igualdade em matéria de emprego garantido pelo artigo 16 da Constituição.

Concluiu assim, que apesar do empregador ser obrigado a notificar às vagas, não é necessário apenas recrutar aqueles que são cadastrados por essas bolsas. Vale destacar, que as autoridades competentes cometeram graves ilegalidades negando a nomeação à entrevistada, apenas sobre o fundamento de que a mesma não tinha o seu nome patrocinado por uma bolsa de emprego.

Nesse sentido, determinou a nomeação da trabalhadora, com efeitos a partir da data do julgamento, com o pagamento dos benefícios e salários retroativos a partir da nomeação do 12º da lista de aprovados.

Apesar de ser um direito garantido pela constituição, a trabalhadora sofreu durante 20 anos para nomeação. Neste caso, o Tribunal ressaltou o Princípio da Igualdade, fazendo com que as diferenças empreendidas não fossem discriminatórias, sendo admissíveis essas diferenciações, apenas quando materialmente fundadas[22].

Bachpan v. Union of India[23]

Neste caso, a petição foi apresentada no interesse público pelo peticionário, "Bachpan Bachao Andolan" contra o governo Indiano, a fim de proteger as crianças de graves violações e abusos sexuais e físicos nos circos. Bachpan Bachao Andolam é uma organização que tem por objetivo a proteção de crianças e adolescentes, no que diz respeito ao tráfico de crianças, ao trabalho infantil e a outras violações dos direitos da criança.

É observado na petição que as crianças estão detidas em circo, e em muitos casos, sem qualquer acesso às suas famílias, sob condições desumanas extremas. Nota-se que há casos de abuso sexual diariamente, tanto físico quanto emocional, sendo as crianças privadas de necessidades humanas básicas, como comida e água.

O peticionário apresentou esta petição, após uma série de incidentes ocorridos no seu contato com muitas crianças que estavam traficadas para a realização de trabalhos em circos. Foram observadas que as atividades realizadas nos circos privavam os artistas especialmente as crianças de seus direitos fundamentais básicos, atingindo assim, o Princípio da Dignidade da Pessoa, valor esse fundamental[24]. A maioria deles é traficada da algumas áreas atingidas pela pobreza do Nepal.

---

[22] DRAY, Guilherme Machado, Ob. cit., p.109.

[23] Suprema Corte da Índia. Processo nº 51. Julgado em: 18/04/2011.

[24] SILVA, Suzana Tavares, **Direitos Fundamentais na Arena Global.** 4ª edição. Coimbra. Imprensa da Universidade de Coimbra, 2014, p. 29.

A Corte Constitucional constatou que o Governo da Índia estava plenamente consciente sobre os problemas das crianças trabalhando em vários lugares, em particular, nos circos.

Durante o curso da audiência, sugestões e recomendações foram feitas pelo Procurador Geral da Índia para a prevenção de abuso infantil, abuso sexual contra mulheres e crianças, tráfico de seres humanos e para a reabilitação de crianças resgatadas, tornando eficaz o funcionamento dos comitês de Bem-Estar Infantil sob a Justiça Juvenil (Cuidado e Proteção das Crianças)[25].

Diante do apresentado, foi determinado que o governo indiano: emitisse adequadas notificações proibindo o recrutamento de crianças em circos; providenciasse incursões simultâneas em todos os circos para libertar as crianças e verificasse a violação de direitos fundamentais das crianças. Logo, as crianças resgatadas deveriam ser mantidas no cuidado e na proteção das casas até que atingir a idade de 18 anos; dentre outras medidas.

Este acórdão aborda dois temas de grande relevância no cenário mundial, que são as problemáticas do trabalho infantil e do trabalho escravo. Como se pode observar, direitos fundamentais como educação, liberdade de expressão e igualdade são extremamente violados no caso em tela. Ademais, vale mencionar a existência de privações de necessidades humanas básicas, como, comida e água.

Sendo assim, conclui-se que o presente caso foi julgado com a função de proteger direitos fundamentais da criança e do adolescente previstos na Constituição Indiana.

---

[25] Na índia existem comitês responsáveis de proteção de criança e adolescente que atuam conjuntamente com a Justiça Juvenil no combate do trabalho infantil.

Public union for Civil liberties v. State os Tamil Nadu and Ors[26]

O presente caso trata de uma ação pública que trouxe ao conhecimento do Tribunalas misérias decorrentes dos trabalhos forçados no país e sua exploração, demonstrando a necessidade de identificação e verificação da prática desse trabalho e a possibilidade de reabilitação daqueles que sofrem.

A ação pública foi proposta por uma organização pública de direitos civis em face do Estado do Tamil.

Além da ação mencionada, medidas protetivas foram tomadas através da designação da comissão nacional de Direitos Humanos para realizar incursões em domicílios e locais de trabalho.

Diante das considerações, a denúncia de trabalho forçado, segundo a Corte Constitucional fere os artigos 21 e 23 da Constituição Indiana, que protege todo trabalhador de realizar atividades laborais forçadas.

A Corte, em decisão, emitiu uma ordem judicial determinando que fossem eliminadas todas as formas de trabalho forçados, permitindo que a comissão de Direitos Humanos pudesse realizar as medidas adequadas e eficazes na supervisão desses ambientes laborais, sendo livre de arguir quando necessário este Tribunal para novas ordens. Destacou e reconheceu também os esforços e as dificuldades para extinção desse crime que tem ocorrido no ambiente de trabalho.

Nesse julgado, percebe-se que os trabalhos forçados são de difícil identificação, e em muitos casos, mesmo com fiscalização, passam despercebidos. Diante da situação enfrentada, a Corte Indiana tem trabalhado juntamente com comissões específicas para eliminação de qualquer trabalho forçado. No entanto, apenas as ordens judiciais não têm sido suficientes para abolir essa prática criminal envolvidas nas relações trabalhistas.

---

[26] Suprema Corte da Índia. Processo nº 3922. Julgado em: 15/10/2012.

2.1.3 Análise Jurisprudencial

Um dos marcos mais expressivo dos tempos modernos é a intensificação das relações de trabalho entre particulares.

O modelo de poder centralizado demonstrado nas relações de trabalho, onde o empregado encontra-se em desigualdade econômica e social com o empregador, tem acentuado as disputas judiciais nas relações privadas.

A fragilidade da classe de trabalhadores e o descumprimento da lei têm acentuado essas disputas nas Cortes Constitucionais. O século XXI veio evidenciar que as leis não se mostram suficientes para apontar os novos conflitos, que se apresentam cada vez mais complexos e que necessitam sempre de um entendimento por analogia, princípios e costumes pelo Tribunal para resolução do caso concreto.

Nos casos apresentados, a Corte Constitucional Indiana utilizou vários mecanismos para ponderação do direito ao trabalho justo. Nos casos de reconhecimento e regularização do trabalho, o tribunal se posicionou de duas formas. Inicialmente, no caso dos empregados da Índia Drugs, entendeu que o momento da empresa era desfavorável para uma possível regularização do trabalho, e demonstrou a necessidade de observar, não apenas a situação da empresa, mas a conjuntura que se encontra o país, em grande crescimento de desemprego. Neste caso, decidiu a favor da empresa, com fulcro no Princípio da Razoabilidade. No outro caso de regularização, destacou o Princípio da Igualdade na concessão de licença-maternidade para trabalhadoras que recebem por diárias, resguardando a dignidade das pessoas em situações de vulnerabilidade.

Nos casos de trabalho infantil e trabalhos forçados, afirmou a necessidade de controle pelo Estado, proibindo tal prática através da lei. No entanto, não arbitrou multas para as empresas que realizam atividade

laborativa nessas condições e as decisões se caracterizam, apenas, por mandamentais e informativas.

No que diz respeito ao pagamento de salário, decidiu, no caso O. Konavalov, atribuir valor supremo a esse direito do trabalhador, em prevalência de outras situações, a partir da observância e ponderação no caso concreto.

Por fim, no caso Pritilata, destacou a importância de inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho, e baseado no Principio da Igualdade reconheceu o direito da recorrente a nomeação em processo seletivo de trabalho.

A ponderação, em cada caso concreto da Corte Constitucional da Índia, e não apenas a observância da lei constitucional e infraconstitucional, tem construído um novo marco dos direitos fundamentais nas relações de trabalho, resgatando assim, o compromisso com o direito ao trabalho justo.

2.2 África do Sul

2.2.1 Direito ao Trabalho Justo

O direito ao trabalho justo surgiu na África do Sul após o Apartheid. Durante décadas, a população da África do Sul se submeteu à exploração no ambiente laboral, salários ínfimos, leis opressivas[27].

Em decorrência da falta de legislação, muitos trabalhadores tiveram que migrar para outros países para realização de atividade laborativa justa[28].

Nesse período, os sindicatos agiam no combate dessas injustiças no ambiente de trabalho, mas só a partir da Constituição de 1996 os trabalhadores tiveram seu direito garantido e considerado justo.

A seção 23 da Constituição da África do Sul é dedicada exclusivamente aos trabalhadores, garantindo o direito a práticas trabalhistas

---

[27] HESSLE, Sven. Ob. cit., p. 15.

[28] CONSTITUCIONAL COURT. **Workers rights**, África do Sul, Disponível em: http://www.constitutionalcourt.org.za/site/yourrights/knowyourrights-workersrights.htm. Acesso em: 09/03/2016.

justas, a possibilidade de formar sindicatos, participar de greves, realizar negociação coletiva[29].

A seção 13 rechaça a realização de atividade laborativa de forma escravizada, através de servidão ou trabalho forçado[30].

A seção 17 permite as manifestações pacíficas e sem armas na tentativa de melhores condições de trabalho[31].

A liberdade de escolha da profissão e do trabalho está previsto na seção 22 da Constituição[32].

A partir do texto Constitucional surge uma série de legislações que tratam das questões de trabalho, dentre elas, a lei de condições básicas de emprego[33], aplicável a todos os trabalhadores, excetos aos trabalhadores responsáveis pela defesa nacional.

Dentre os direitos garantidos, encontram-se limitações de horas em jornada semanal, os intervalos para refeições e descanso. A lei também estabelece o direito a férias anuais, licença médica, licença de maternidade e regulariza as formas de encerramento de contrato de trabalho.

O Código Trabalhista, que entrou em vigor em 1996, teve a intenção de trazer o direito do trabalho em conformidade com a Constituição vigente e as normas internacionais, garantindo assim, os direitos de

---

[29] Seção23. Labour relations- (1) Everyone has the right to fair labour practices. (2) Every worker has the right - (a) to form and join a trade union; (b) to participate in the activities and programmes of a trade union; and (c) to strike. (3) Every employer has the right - (a) to form and join an employers' organisation; and (b) to participate in the activities and programmes of an employers' organisation. (4) Every trade union and every employers' organisation has the right - (a) to determine its own administration, programmes and activities; (b) to organise; and (c) to form and join a federation. (5) Every trade union, employers' organisation and employer has the right to engage in collective bargaining. National legislation may be enacted to regulate collective bargaining. To the extent that the legislation may limit a right in this Chapter, the limitation must comply with section 36(1).

(6) National legislation may recognise union security arrangements contained in collective agreements. To the extent that the legislation may limit a right in this Chapter, the limitation must comply with section 36(1).

[30] Seção13. Slavery, servitude and forced labour- No one may be subjected to slavery, servitude or forced labour.

[31] Seção17. Assembly, demonstration, picket and petition- Everyone has the right, peacefully and unarmed, to assemble, to demonstrate, to picket and to present petitions.

[32] Seção22. Freedom of trade, occupation and profession - Every citizen has the right to choose their trade, occupation or profession freely. The practice of a trade, occupation or profession may be regulated by law.

[33] Basic Conditions of Employment Act of 1997.

liberdade sindical e de greve. Destaca ainda, a importância da negociação coletiva e proíbe o despendimento abusivo. Estabeleceu comissões responsáveis pelos institutos de Conciliação, Mediação e Arbitragem. Além disso, prevê o exercício dos direitos dos trabalhadores, em participar e organizar greves, e rechaça a discriminação em razão do sexo e do gênero.

A lei de igualdade na relação trabalhista de 1998[34] proíbe a injusta discriminação em razão do sexo, raça, sexo, gravidez e estado civil. A lei regulamenta exames médicos, testes de HIV e testes psicológicos e exige que empregadores com mais de 50 funcionários realizem de forma detalhada políticas de empregos, barreiras que prejudicam a realização da atividade laborativa por negros, mulheres e pessoas com deficiência. Assim, tem como objetivo preparar planos de igualdade no emprego.

A Corte Constitucional trata de dois julgados: SA National Defence Union vs. Minister of Defence (1999) e Numsa and Others vs. Bader Bop (Pty) Ltdand Another (2002) como chaves para o entendimento do trabalho justo na África do Sul.

Ambos os julgados serão tratados posteriormente.

Conforme se verificará ao longo do presente capítulo, todas as leis e os entendimentos da Corte Constitucional têm como objetivo desenvolver e melhorar as habilidades da força de trabalho justo África do Sul.

2.2.2 Jurisprudência

Sa National Defence Union v. Minister of Defence[35]

O julgado trata da possibilidade de membros da defesa nacional aderirem a um sindicato. Entende o ministério de defesa, representado pelo

[34] Employment Equity Act de 1998.

[35] Corte Constitucional da África do Sul. Processo nº 27/28. Julgado em: 09/1999.

ministro de defesa, que o sindicato para essa classe de trabalhadores coloca em risco a soberania nacional.

O Corte Constitucional declarou inconstitucional o dispositivo da lei de defesa nacional que limitava esse direito aos membros de defesa, sob o argumento que esta proibição violaria a liberdade de expressão.

Rechaçou como injustificável e inconstitucional a negativa de associação, devido o direito previsto na constituição "de todos os trabalhadores" formarem um sindicato. Logo, ampliou o conceito de todos os trabalhadores aos membros de defesa nacional.

Em sede de decisão, permitiu a adesão dos membros das forças armadas a um sindicato e refirmou que não necessariamente essa associação prejudicaria a estrita disciplina. No entanto, advertiu que em determinadas circunstâncias, em detrimento do trabalho que exercem, podem ter esse direito limitado.

O julgado demonstrou apropriada interpretação do direito ao caso em concreto, destacando a importância do Principio da Igualdade.

Hoffmann v. South African Airways[36]

O Julgado de setembro de 2000 tratou da não contratação de trabalhador em virtude do mesmo ser portador de HIV/ SIDA. Hoffmann, o recorrente, não foi contratado como assistente de bordo pela empresa South African Airways por ser portador da doença.

A alegação da empresa era de que a mesma promove a segurança e a saúde dos seus passageiros, e as pessoas com o HIV podem se tornar ameaças no ambiente laboral. Destacou, por exemplo, que as mesmas não reagem positivamente para a vacinação contra a febre amarela, podendo contrair e transmitir outras doenças aos passageiros e tripulantes.

[36] Corte Constitucional da África do Sul. Processo nº 17/00. Julgado em: 28/09/2000.

Afirmou que é prejudicial para a empresa o investimento com um trabalhador portador da doença, já que a expectativa de vida é limitada.

A Corte Constitucional reconheceu que a negativa de trabalho era injustificada e que a não contratação tinha violado o direito constitucional. Apesar de o recorrente ser portador de HIV, os riscos alegados pelo recorrido não demonstravam qualquer ameaça à saúde dos outros trabalhadores e passageiros, sendo que tais riscos só ocorrem numa fase avançada da doença, e que o mesmo nem no momento da candidatura para o cargo, nem no momento que arguiu judicialmente se enquadrava.

Diante disso, o Tribunal Constitucional deu provimento ao recurso, reformando a decisão do Supremo Tribunal de Recurso e ordenando a empresa South African Airways a oferecer de imediato um emprego ao recorrente.

Constata-se que, muitas vezes, requisitos são utilizados para disfarçar estereótipos e preconceitos. A Corte Constitucional nessa decisão observou o Principio da Dignidade da Pessoa Humana, afirmando que pessoas portadoras do HIV têm sido estigmatizadas e excluídas dos âmbitos laborais e sociais, e como uns dos grupos mais desfavorecidos, merecem proteção especial na legislação.

Nunsa and Others v. Bader bop Ltd and Another[37]

No presente caso, julgado em 2002, membros da Numsa, um grupo minoritário da empresa Bader Pop, recorreu através da greve à concessão dos direitos previstos na seção 14[38] do código de trabalho.

[37] Corte Constitucional da África do Sul. Processo nº 14/02. Acesso em: 10/2002.

[38] **Meal intervals** 14. (1) An employer must give an employee who works continuously for more than five hours a meal interval of at least one continuous hour. (2) During a meal interval the employee may be required or permitted to perform only duties that cannot be left unattended and cannot be performed by another employee. (3) An employee must be remunerated— (a) for a meal interval in which the employee is required to work or is required to be available for work; and (b) for any portion of a meal interval that is in excess of 75 minutes, unless the employee lives on the premises at which the workplace is situated. (4) For the purposes of subsection (1), work is continuous unless it is interrupted by an interval of at least 60 minutes. (5) An agreement in writing may— (a) reduce the meal

No entanto, como a Numsa representava apenas 26% do número de trabalhadores, foi questionado pela empresa, se os mesmos tinham direito de greve. O Tribunal do Trabalho julgou pela procedência do pedido da empresa, proibindo a greve.

Diante dos fatos, foi apresentado recurso para Corte Constitucional, alegando que a proibição da greve pelo empregador viola o direito consagrado pela Constituição na seção 23.

A Corte concedeu a autorização para interpor recurso e confirmou o próprio recurso, interpretado à luz da Constituição, proporcionando assim, o direito à greve nas circunstâncias apresentadas.

Mesmo sendo inferior à quantidade de trabalhadores para greve, com essa decisão, o Tribunal reconheceu o direito ao trabalho justo, destacando a importância das garantias que estavam sendo pleiteados.

Union of Refuge Women and Others v. Director, Private security Industry Regulatory Authority and Others[39]

O presente caso trata do pedido da organização das mulheres refugiadas na África do Sul para o exercício de atividade laborativa de 12 (doze) trabalhadoras na segurança privada de indústrias.

De acordo com a Secção 23, item 1º, da Lei de Segurança[40], só pode participar do processo seletivo pessoas que tenham cidadania ou residência permanente.

No entanto, alegam as recorrentes que apesar da Secção 23, item 1º, apresentar essa limitação, a secção 23, item 6, permite que a autoridade responsável conceda autorização aos trabalhadores participarem da

---

interval to not less than 30 minutes; (b) dispense with a meal interval for an employee who works fewer than six hours on a day.

[39] Corte Constitucional da África do Sul. Processo nº 39/06. Julgado em: 12/12/2006.

[40] Private Security Industry Regulation Act 56 of 2001 (“Security Act”).

seleção, quando os mesmos demonstrarem que a situação não irá gerar conflito com o serviço de segurança.

Afirmam que a secção 23 configura uma violação do direito à igualdade, pois discriminam, a partir dos fundamentos utilizados que não são cidadãos ou residentes permanentes.

Outra questão debatida pelas recorrentes é o fato de a lei dos refugiados prever a liberdade de procurar emprego[41]. No entanto, alegam os recorridos que, apesar da lei de segurança privá-las de trabalhar na segurança privada das indústrias, nada impede que as mesmas realizem atividades laborativas em outros setores.

A Corte ressaltou a sua preocupação com relação à falta de assistência aos refugiados. Em particular, da possibilidade de isenção dos refugiados a secção 23(1) da lei de segurança, devendo ser observado cada situação específica.

Ainda considerou que os candidatos levantaram importante questão constitucional, de relevância prática para o funcionamento de uma indústria que está se tornando cada vez mais importante na África do Sul, e tiveram que recorrer ao litígio constitucional para clarear os aspectos práticos do funcionamento do sistema de regulação, devido à falta de informação e orientação disponibilizadas para os refugiados.

E por fim, destacou o estado vulnerável dos refugiados na África do Sul e a necessidade de garantir uma legislação que não promova a xenofobia.

Na decisão da Corte, se observou a necessidade de alcançar resultados que são objetivamente fundamentais, justos e razoáveis.

---

[41] Section 27(f) of the Refugees Act provides that "[a] refugee is entitled to seek employment".

2.2.3 Análise Jurisprudencial

O direito ao trabalho justo, retirado o seu caráter patrimonialista, tem como objetivo principal a dignidade da pessoa humana nas relações de trabalho. Nos casos apresentados na África do Sul, o Tribunal destacou a importância de acesso ao trabalho a classes minoritárias, sejam elas portadoras de HIV/SIDA e pessoas refugiadas no país.

Em suas decisões, ressaltou a liberdade de greve dos trabalhadores, no caso da Numsa, e o direito de associação aos membros da defesa nacional.

Sendo assim, pode-se concluir que a Corte Constitucional sul-africana, com base na interpretação da seção 36 da Constituição de 1996, afigura-se moderada. No que toca aos direitos sociais, percebeu-se que o Tribunal entende como primordial e necessário uma proteção ao núcleo das minorias, destacando a garantia do trabalho justo deve ser aplicada de maneira prudente.

Nas decisões, a solução para a colisão de direitos foi à utilização do Princípio da Ponderação, compreendendo em cada caso concreto o direito que prevalecia, sem, entretanto, suprimir o direito fundamental ao trabalho justo.

2.3 Brasil

2.3.1 Direito ao Trabalho Justo

O Direto ao Trabalho no Brasil começou a surgir a partir de influências ocorridas na Europa e do avanço da legislação laboral existente em alguns países. A primeira Constituição a trazer matéria trabalhista foi a do Império de 1824, extinguindo as corporações de ofício e garantindo a liberdade ao trabalho, exceto, para os escravos[42].

[42] PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Ob. cit., p. 26.

Mesmo havendo essa primeira norma trabalhista, entende-se que o Direito do Trabalho só teve mais relevância no Brasil com a Lei Áurea, de 1888, que libertou os escravos e aboliu o trabalho escravo.

Corroborando este entendimento, Delgado (2006, p.106) afirma:

> "De fato, constituiu diploma que tanto eliminou da ordem sóciojurídica da relação de produção incompatível com o ramo jus-trabalhista (a escravidão), como, em consequência, estimulou a incorporação pela prática social da fórmula então revolucionária de utilização da força de trabalho: a relação de emprego. Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza um marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no País do que qualquer outro diploma jurídico que possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888[43]".

Até o presente momento, só teriam sido criadas a Lei do Ventre Livre, de 1871, que os nascidos de escravos não seriam mais escravos e a Lei Saraiva, de 1885, que libertava os escravos com mais de 60 anos.

Com a extinção do trabalho escravo no Brasil, iniciou-se um novo período e forma de trabalho, aonde muitos imigrantes vieram trabalhar na agricultura e lavoura. Apesar desse novo cenário, ainda existia opressão dos empregadores em face dos empregados[44].

Diante dessa perspectiva de mudança, a Constituição 1891 garantiu a liberdade de exercício de qualquer profissão e assegurou o direito de associação aos brasileiros e estrangeiros, sem intervenção da polícia, a não ser para manter a ordem pública[45].

No ano de 1891 foi criado também o Decreto 1.313/91, que proibia a realização de atividades laborais por menores de 12 anos em fábrica, além

---

[43] DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 106.

[44] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 12.

[45] PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Ob. cit., p. 26.

de fixar uma jornada de trabalho de 07 horas para jovens entre 12 e 15 anos do sexo feminino e entre 12 e 14 anos do sexo masculino.

No ano de 1903 foi editado o primeiro Decreto (nº 979/03) que tratava sobre sindicalização e filiação sindical rural, atividade essa essencial para o mercado de trabalho brasileiro.

Até a Constituição de 1934, a primeira a ter normas específicas e direcionadas para o Direito do Trabalho, inúmeras normas infraconstitucionais foram editadas. Em 1919, foi criado o Instituto de Acidente de Trabalho, com objetivo de maior proteção ao trabalhador, além de uma fiscalização nas empresas no que concerne às medidas de segurança. No ano de 1923, a Justiça do Trabalho teve seu primeiro indício de formação, com a Criação do Conselho Nacional do Trabalho[46].

Em 1925, houve um grande avanço relacionado ás férias, assunto este ainda não tratado em norma específica, tendo todo trabalhador dos estabelecimentos comerciais, industriais e aos bancários o direito de férias de 15 dias úteis.

No ano de 1930, Getúlio Vargas se tornou presidente do Brasil e criou o Ministério do Trabalho, principal órgão relacionado a questões trabalhistas, com o intuito organizar atividades e ações a serem produzidas, objetivando crescente ampliação de normas relacionadas a Direito do Trabalho.

Ainda antes da Constituição de 1934, três decretos tiveram influência na legislação brasileira. O Decreto 19.770, que tratou sobre sindicatos, criando um alicerce fundamentado em um sindicato único, o Decreto 21.396, lidava sobre uma Comissão de Conciliação Mista, no qual exclusivamente trabalhadores sindicalizados poderiam propor ações. E por fim, a limitação

[46] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 13.

de oito horas diárias de trabalho para os empregados do setor comercial, previsto no Decreto 21.186[47].

A Constituição da República de 1934, como já dito anteriormente, foi primeira a ter normas específicas de Direito do Trabalho, elevando os direitos trabalhistas ao patamar constitucional, tendo como influência a Constituição de Weimar, da Alemanha de 1919[48].

As normas desta Constituição destacaram e asseguraram maior liberdade e autonomia aos sindicatos, salário mínimo, jornada de trabalho de 08 horas diárias, férias, repouso semanal, indenização por despedida sem justa causa e criou concretamente a Justiça do Trabalho.

Com o Golpe de 1937, é revogada a Constituição de 1934 e outorgada a Carta de 1937, inspirada na *Carta Del Lavoro* (1927) e na Constituição Polonesa, estas com características corporativistas, proibindo a greve e o *lockout*, por considerar recursos dos trabalhadores nocivos à economia. Fica também caracterizada pela grande influência e intervenção do Estado nas relações laborais.

Apesar de grande interferência Estatal, a Constituição estabelece o trabalho como dever social, garantindo a todos meios de subsistência mediante trabalho justo, o qual é obrigação do Estado o dever de proteção[49].

Sob a vigência da Constituição de 1937 que surge a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, em decorrência do grande número de leis esparsas sobre matéria trabalhista. A CLT está vigente até hoje e junto à Constituição atual é o principal instrumento de proteção normativa as relações de trabalho.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial, começa a redemocratização do Brasil, sendo promulgada a Constituição de 1946, rompendo, de certa

[47] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 15.

[48] PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. Ob. cit., p. 28.

[49] BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 72.

forma, com o corporativismo da Carta de 1937, passando a trazer normas trabalhistas superiores àquelas das Constituições anteriores[50].

Nesta Constituição incluíram o direito de greve, participação dos empregados no lucro da empresa, repouso semanal remunerado, estabilidade decenal a todos os trabalhadores e como marco mais importante a inclusão da Justiça do Trabalho no poder Judiciário.

Durante os anos de 1949 e 1966, houve o reconhecimento de uma série de direitos trabalhistas como: repouso semanal remunerado e remuneração de feriados, gratificação de natal (décimo terceiro salário), a regulamentação do direito de greve e a criação do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS[51].

A Constituição de 1967 manteve os direitos trabalhistas das Constituições anteriores e inseriu novos direitos, dentre eles; o salário-família, assegurado aos dependentes do trabalhador, a aposentadoria aos 30 anos de idade para as mulheres e a proibição de prestação de atividade insalubre. Destacou também, remuneração do trabalho noturno superior ao diurno.

Além da Constituição, o ano de 1967 trouxe alterações significativas na legislação infraconstitucional trabalhista regulamentando o trabalho doméstico, o trabalho rural e o temporário[52].

Com o Golpe Militar de 1969, a Emenda Constitucional nº 1/69 não alterou os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal de 1967. No entanto, acrescentou normas sobre o imposto sindical e proibiu o direito de greve para servidores públicos que exercem atividades essenciais[53].

---

[50] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 14.

[51] BARROS, Alice Monteiro de. Ob. cit., p. 74.

[52] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p. 15.

[53] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª edição. São Paulo, Editora Saraiva, 2011, p. 18.

Em 1988, a Assembleia Constituinte aprovou uma nova Constituição que demonstrava um novo período para o Direito do Trabalho no país, agora mais democrático e de melhor controle de conflitos sociais. A Constituição de 1988 afastou o individualismo, valorizando o coletivo e o social, além de equilibrar a relação de trabalho, conforme previsto na CLT.

Valorizou a participação dos trabalhadores nas negociações coletivas e o reconhecimento dos sindicatos.

Observa-se que na Constituição de 1988 são dedicados os artigos 7º, 8º, 9º, 10º e 11º aos direitos dos trabalhadores, uma importante proteção não só a esses direitos sociais, mas também a direitos fundamentais da pessoa humana[54].

O principal artigo é o 7º acentuando um conjunto de normas de proteção aos trabalhadores, como objetivo que todos possam alcançar uma evolução social, dentre elas: garantia da licença gestante para 120 dias e a criação da licença paternidade, generalização do regime do FGTS, suspensão da estabilidade decenal, redução da jornada semanal de trabalho de 48 horas para 44 horas, indenização nos casos de demissão sem justa causa, adicional de hora extra para no mínimo 50% da hora normal, aumento da remuneração de férias em 1/3, dentre outros.

Após a Constituição de 1988, três emendas foram editadas com o intuito de completar matérias não abordadas inicialmente pelas Constituição[55]. Nesse sentido, tem-se a Emenda Constitucional 24, que alterou as juntas de conciliação e julgamento em varas de trabalho, bem como aboliu a representação classista.

Ademais, a Emenda Constitucional 45, a qual se pode dizer que foi a principal alteração após a Constituição Federal de 1988, ampliando a

---

[54] DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 102.

[55] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Ob. cit., p. 22.

competência da justiça do Trabalho, para solucionar as lides decorrentes da relação de trabalho, e não apenas da relação de emprego[56].

E por fim, a Emenda Constitucional 72, onde acrescentou um rol de direitos aos trabalhadores domésticos, buscando garantir equiparação dos empregados domésticos aos urbanos e rurais.

A Legislação Trabalhista no Brasil tem sido criada com o intuito de assegurar e resgatar a dignidade humana do trabalhador, respondendo assim, de forma favorável na solução de conflitos existes das relações de trabalho.

2.3.2 Jurisprudência

Sindicatos dos Trabalhadores em Educação em João Pessoa v. Congresso Nacional[57]

Este acordão trata omissão legislativa quanto ao dever constitucional em editar lei que regulamente o exercício do direito de greve no setor público. O mandado de injunção foi impetrado pelo Sindicato dos Trabalhadores em Educação do Município de João Pessoa (Sintem).

Os sindicatos buscavam assegurar o direito de greve para seus filiados e reclamavam da omissão legislativa do Congresso Nacional em regulamentar a matéria, conforme determina o artigo 37[58], inciso VII, da Constituição Federal.

Em sede de decisão, O Supremo Tribunal Federal conheceu do mandado e propôs a aplicação da Lei 7.783[59] para solucionar, temporariamente, a omissão legislativa.

---

[56] DELGADO, Mauricio Godinho. Ob. cit., p. 108.

[57] Supremo Tribunal Federal. Processo nº 708.0. Julgado em 25/10/2007.

[58] Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: VII- o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica.

[59] Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências.

O ministro Celso de Mello destacou que "não mais se pode tolerar, sob pena de fraudar-se a vontade da Constituição, esse estado de continuada, inaceitável, irrazoável e abusiva inércia do Congresso Nacional, cuja omissão, além de lesiva ao direito dos servidores públicos civis - a quem se vem negando, arbitrariamente, o exercício do direito de greve, já assegurado pelo texto constitucional -, traduz um incompreensível sentimento de desapreço pela autoridade, pelo valor e pelo alto significado de que se reveste a Constituição da República".

Ainda reafirmou a importância da solução proposta pelos ministros Eros Grau e Gilmar Mendes. Segundo ele, a forma como esses ministros abordaram o tema "não só restitui ao mandado de injunção a sua real destinação constitucional, mas, em posição absolutamente coerente com essa visão, dá eficácia concretizadora ao direito de greve em favor dos servidores públicos civis".

Pode-se perceber que nesse caso, o Tribunal destacou a necessidade de proteção de direitos previstos na Constituição, além de assegurar até aprovação de lei específica de greve para os servidores públicos, o direito de greve nos ditames da lei já existente. Sendo assim, o Supremo Tribunal Federal garantiu direitos constitucionais e trabalhistas previstos na Constituição Federal.

Ministério Público Federal v. João José Pereira e Antônio José Pereira[60]

O presente caso, datado de março de 2012, trata da submissão das vítimas “a trabalhos forçados e jornada exaustiva”, como também a condições degradantes de trabalho.

O Ministério Público Federal propôs ação contra João José Pereira de Lyra e Antônio Arnaldo Baltar Cansanção, em virtude da prática de

[60] Supremo Tribunal Federal. Processo nº 3.412. Julgado em: 29/03/2012.

submissão dos trabalhadores a trabalho escravo. Os denunciados teriam submetido à jornada exaustiva e a condições degradantes de trabalho empregados da empresa Laginha Agroindustrial Ltda., cerceando-lhes a locomoção com o objetivo de retê-los no local de trabalho.

Em defesa prévia, João José Pereira de Lyra assevera que as infrações trabalhistas verificadas não podem ser equiparadas a trabalho escravo. Consoante ressalta, todas as irregularidades constatadas foram resolvidas, não havendo qualquer indício a apontar a sujeição de pessoas a trabalhos forçados.

O Supremo Tribunal Federal constatou que no presente caso fica caracterizado como uma "escravidão moderna", que apesar de ser mais sutil do que a do século XIX tem o cerceamento da liberdade e pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não apenas físicos. Privar alguém da sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como objeto e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno.

Afirmam que a violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. Significando também "reduzir alguém a condição análoga de escravo".

Destacaram que não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo. Se a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, se atinge níveis gritantes e se os trabalhadores são submetidos a trabalhos forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho, é possível, em tese, o enquadramento em trabalho escravo, pois os trabalhadores estão recebendo o tratamento análogo ao de escravos, sendo privados de sua liberdade e de sua dignidade.

O Tribunal, por maioria, caracterizou a presente situação como trabalho escravo, com base nos fatos apresentados pelo Ministério público,

onde ficou constatada a presença de requisitos que caracterizam a violação de direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores, submetendo os mesmos às condições análogas de escravo.

Constata-se que, muitas vezes, mecanismos são utilizados para disfarçar situações reais existentes na relação de trabalho. A Corte Constitucional nessa decisão observou o Principio da Dignidade da Pessoa Humana e o Direito ao trabalho justo do trabalhador, direitos estes garantidos expressamente pela Constituição.

Bombeiros Civis v. Congresso Nacional[61]

O julgado trata da constitucionalidade do dispositivo da Lei 11.901/2009, que estipula a jornada de trabalho de bombeiro civil em 12 horas para cada 36 horas de descanso.

Segundo a petição inicial, ajuizada pelo procurador geral da República, sob o argumento de que a jornada de trabalho prolongada viola o direito fundamental à saúde e que a maior parte dos acidentes de trabalho ocorre após a sexta hora de expediente.

O ministro Edson Fachin destacou que a norma estabelece regime de trabalho compatível, pois garante a eles um período de descanso superior ao habitual em razão de sua jornada de trabalho de 12 horas. Salientou que a jornada prevista na lei está respaldada na Constituição Federal (artigo 7º, inciso XIII)[62] pela possibilidade de compensação de horas trabalhadas mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

Foi destacado na ação que, embora não haja a previsão de reserva legal expressa na Constituição, a previsão de negociação coletiva permite inferir que a exceção estabelecida para os bombeiros civis garante, em

---

[61] Supremo Tribunal Federal. Processo nº 4842. Julgado em: 16/10/2012.

[62] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XIII- duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais facultadas à compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho.

proporção razoável, descanso de 36 horas para cada 12 horas trabalhadas, além de assegurar a jornada máxima de 36 horas semanais.

Afirmando que a jornada estendida para além da oitava hora diária não é prejudicial à saúde do trabalhador em razão das 36 horas de descanso subsequentes e da limitação semanal de 36 horas de trabalho.

Alegaram que não procede a argumentação genérica de que haveria violação ao direito à saúde, previsto no artigo 196 da Constituição[63].

Por nove votos a dois, os ministros julgaram improcedente a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 4842, por entenderem que a norma não viola preceitos constitucionais, pois, além de não ser lesiva à sua saúde ou a regras de medicina e segurança do trabalho, é mais favorável ao trabalhador.

O julgado demonstrou apropriada interpretação do direito ao caso em concreto, pois destacou que apesar da jornada ser de 12 horas seguidas, é mais benéfica ao trabalhador face ao serviço realizado. A grande problemática da ação está em torno do artigo 7º da Constituição Federal, que tem como previsão 08 horas trabalhadas. No entanto, apesar de expressa essa limitação de horas por dia, entende-se que pelas características do trabalho é necessário essa jornada de trabalho diferenciada, não prejudicando a saúde do trabalhador e nem os direitos constitucionais.

Angelani e Cia Lta v. Rode Keilla Tonete[64]

Este acórdão, datado de novembro de 2014, trata da Constitucionalidade do intervalo de 15 minutos para mulheres trabalhadoras antes da jornada extraordinária.

---

[63] Art. 196. A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

[64] Supremo Tribunal Federal. Processo nº 658.312. Julgado em: 27/11/2014.

A recorrida alega que não há ofensa ao princípio da isonomia, devido o fato da Constituição brasileira garantir tratamento diferenciado quando necessário.

A recorrente sustenta, não ter havido a recepção, pela Carta Constitucional de 1988, do art. 384[65] da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual prevê a concessão.

O Supremo Tribunal Federal afirma que a Constituição Federal de 1988 utilizou-se de alguns critérios para um tratamento diferenciado entre homens e mulheres: em primeiro lugar, levou em consideração a histórica exclusão da mulher do mercado regular de trabalho e impôs ao Estado a obrigação de implantar políticas públicas, administrativas e/ou legislativas de natureza protetora no âmbito do direito do trabalho, considerou existir um componente orgânico a justificar o tratamento diferenciado, em virtude da menor resistência física da mulher. Por fim, observou um componente social, pelo fato de ser comum o acúmulo pela mulher de atividades no lar e no ambiente de trabalho, portanto, deve ser levado em consideração na interpretação da norma.

O recurso extraordinário não foi provido com a fixação das teses jurídicas de que o art. 384 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 e de que a norma se aplica a todas as mulheres trabalhadoras.

Na decisão da Corte, se observou que os parâmetros constitucionais são legitimadores de um tratamento diferenciado desde que esse sirva como na hipótese, para ampliar os direitos fundamentais sociais e que se observe a proporcionalidade na compensação das diferenças.

[65] Art. 384- Em caso de prorrogação do horário normal será obrigatório um descanso de 15 (quinze) minutos no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho.

Mônica Correia de Araújo v. União[66]

Na presente ação, uma servidora pública federal que obteve a guarda provisória para fins de adoção de uma criança com mais de um ano de idade requereu à administração pública a licença adotante. Com base na legislação em vigor, foi deferida a licença maternidade de trinta dias, prorrogada por mais quinze.

No entanto, a servidora impetrou mandado de segurança para que lhe fosse assegurado o prazo de licença de 120 dias, sob o fundamento de que esta é a previsão constitucional para a gestante. Pediu ainda a prorrogação dessa licença por mais 60 dias, como previsto na Lei 11.770/2008[67]. As duas decisões do Tribunal Regional Federal da 5ª Região foram negativas ao pedido da autora pelo fundamento de que os direitos da mãe adotante são diferentes dos direitos da mãe gestante.

O Supremo Tribunal Federal (STF), por decisão majoritária, decidiu que a legislação não pode prever prazo diferenciado para concessão de licença-maternidade para servidoras públicas gestantes e adotantes.

Foi ainda apresentado resultado de pesquisas quanto ao quadro do sistema de adoção que afirmam que as crianças mais velhas são rejeitadas pela maioria dos casais que desejam adotar. Destacaram ainda que quanto maior o tempo de internação, mais difícil é a adaptação das crianças à família adotiva, o que faz, nesses casos, ainda mais necessária a dedicação e disponibilidade dos pais adotivos.

Corroborando com esse entendimento, o ministro Barroso entende que o tratamento mais gravoso dado ao adotado de mais idade viola o Princípio da Proporcionalidade na medida em que cria mais dificuldade a quem mais precisa. Afirmando que: "Se quanto maior é a idade maior é a

---

[66] Supremo Tribunal Federal. Processo nº 778.889. Julgado em: 20/11/2014.

[67] Cria o Programa Empresa Cidadã, destinado à prorrogação da licença-maternidade mediante concessão de incentivo fiscal, e altera a Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

dificuldade de adaptação da criança à nova família e se o fator mais determinante da adaptação é a disponibilidade de tempo dos pais para a criança, não é possível conferir uma licença maternidade menor para o caso de adoção de crianças mais velhas".

Nesse caso, conclui-se que o Tribunal destacou, entre outros pontos, a plena igualdade entre os filhos estabelecida no artigo 227, parágrafo 6º[68], e o direito social à licença- maternidade de 120 dias à gestante, disposto no artigo 7º, inciso XVIII[69], da Constituição Federal.

2.2.3 Análise Jurisprudencial

Os direitos trabalhistas foram arquitetados com o claro e inequívoco intuito de incrementar a qualidade de vida dos trabalhadores, especialmente os mais hipossuficientes, assegurando-lhes desfrutar das benesses constitucionalmente asseguradas.

A preocupação em dar a devida importância à matéria constitucional é nítida e pode ser percebida nos casos julgados pelo Supremo Tribunal Federal.

No caso que ficou caracterizado como escravidão moderna o Supremo Tribunal Federal, além de condenar os empregadores pelos maus tratos, condição análoga de escravo, destacou que os órgãos responsáveis pela fiscalização das empresas e estabelecimentos devem observar as condições de trabalhos dos empregados, pois apesar dessa "escravidão" não ter as mesmas características da do século XIX, outras formas de

[68] Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de coloca-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão. § 6º Os filhos, havidos ou não da relação do casamento, ou por adoção, terão os mesmos direitos e qualificações, proibidas quaisquer designações discriminatórias relativas à filiação.

[69] Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XVIII- licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias.

escravidão estão surgindo revestidas por situações que escondem a real intenção do empregador.

No caso do Bombeiro Civil, trabalho este, muito comum no Brasil, a decisão do Tribunal foi em ponderar a quantidade de horas trabalhadas com o tipo de serviço que era realizado. Chegando a conclusão que o trabalho do bombeiro civil era necessário uma jornada de trabalho de 12 horas, em decorrência do serviço realizado e pelo fato que após a realização do serviço o descanso será de 36 horas, tempo este suficiente para o repouso. Afirmou ainda, que por conta das características da atividade a não observância do disposto da Constituição que prevê uma jornada de trabalho com no máximo 08 horas diárias de trabalho não caracteriza uma violação Constitucional.

O Principio da Igualdade consagrado pelo artigo 5º da Constituição esteve presente em 03 (três) acórdãos. No primeiro caso, destacou o Princípio da Igualdade garantido aos servidores públicos o direito de greve igual aos trabalhadores do setor privado. Afirmando que, até a criação da lei especifica de greve no setor público, os mesmo teriam esta garantia baseada na lei da iniciativa privada.

Os 15 minutos de descanso para a mulher entre a jornada de trabalho e a realização de horas extraordinárias foi questionado no segundo caso, pois o requerente afirmou que tal benefício feria o Princípio da Igualdade. Neste caso, o Tribunal salientou que apesar da Constituição prevê igualdade a todos, é necessário um tratamento diferenciado àqueles que necessitam. Nesse sentido, frisou a histórica exclusão da mulher no mercado laboral e sua menor resistência física.

Por fim, o último caso que aborda o Princípio da igualdade trata do tratamento igualitário requerido por uma servidora adotante para que a sua licença maternidade seja igual ao de uma servidora gestante. Neste caso, o Tribunal destacou que o pedido condiz com previsto na

Constituição Federal e a não concessão violaria direito fundamental a trabalhadora. Evidenciou que a adoção é um processo no qual precisa dedicação da mãe, sendo necessário o mesmo tempo que uma gestante para a adaptação do adotado no novo ambiente familiar.

Assim, se pode concluir no que concerne aos direitos sociais, que o Supremo Tribunal Federal tem como finalidade a proteção dos setores sociais economicamente volúveis e estruturalmente frágeis, de modo a construir uma sociedade mais homogênea.

2.4 Canadá

2.4.1 Direito ao Trabalho Justo

O movimento laboral no Canadá passou por uma extensa melhoria na vida social dos trabalhadores. Alguns dos direitos, hoje conquistados, foram a partir de grandes revoluções e greves realizadas em busca de melhores condições de trabalho.

Durante o século XIX, muitos imigrantes Europeus foram para o Canadá com o intuito de se tornar agricultores independentes ou proprietários de empresas, baseado no fator que o Canadá oferecia melhores condições de trabalho e uma melhor perspectiva de vida. No entanto, os direitos dos trabalhadores foram restringidos, não havendo pagamento de salários e benefícios, fazendo com que muitos deles fossem trabalhar em fábricas, minas e indústrias[70].

Até o ano de 1872 não havia leis governamentais que regulassem as condições de trabalho. No final dos anos de 1800, o Movimento das nove horas, que buscava a diminuição da jornada de trabalho de doze horas para nove horas, foi a primeira grande greve realizada na Canadá. A partir

---

[70] HERON, Craig. **The Canadian Labour Movement: A Short History**, 2ª edição, Toronto, Editora James Lorimer & Co, 1996, p. 54.

dela, foi criada a lei dos sindicatos no próprio ano, legalizando e protegendo os direitos de associação a sindicatos[71].

Os primeiros sindicatos foram formados com a finalidade de proteger os trabalhadores que estavam sem trabalhar por conta de acidentes de trabalho ou doença e para aqueles que perderam os empregos, além de estabelecer normas e termos de empregos para os trabalhadores associados.

No ano de 1889, em face ao número de acidentes de trabalho que ocorriam no Canadá foi criada a comissão real sobre as relações de trabalho, formulando inúmeras recomendações para condições de trabalho, aplicado multa a empresas que não cumpriam as normas[72].

O parlamento canadense aprovou a Lei de Conciliação e estabeleceu o Departamento federal do trabalho em 1890, implementando uma conciliação voluntária em disputas trabalhistas, e também, auxiliando na prevenção desses conflitos.

Assembleia Legislativa de Ontário em 1914 criou a primeira legislação trabalhista do Canadá, chamada de Lei de compensação de Trabalhadores, garantindo a estes processar os empregadores por danos causados. A lei trouxe também um plano de seguro saúde para acidentes de trabalho e proibiu a renuncia de direitos em troca de indenização[73].

A greve geral de Winnipeg em 1919, uma das greves mais significativas da história, convocou mais de 30.000 trabalhadores de diferentes profissões, públicas e privadas, fazendo com que todos saíssem dos seus empregos, paralisando assim, o setor industrial e a economia da cidade[74].

Os grevistas reivindicavam as elevadas taxas de desemprego e inflação, o reconhecimento dos sindicatos pelos empregadores, o número

---

[71] MORTON, Desmond. **Working People: An Illustrated History of the Canadian Labour Movement**, 5ª edição, Montreal and Kingston, Editora Mc Gill Queen's University Press, 2007, p. 23.

[72] HERON, Craig. Ob. cit., p. 56.

[73] MORTON, Desmond. Ob. cit., p. 26.

[74] HERON, Craig. Ob. cit., p. 55.

excessivo de imigrantes no País, a falta de apoio aos soldados que retornaram da Primeira Guerra Mundial, dentre outros.

Apenas em 1944 foi instituído um sistema federal completo de normas, o PC 1003 que pode ser considerada a lei trabalhista mais importante da história do Canadá, garantindo aos trabalhadores o direito legal de escolher se querem ser sindicalizados ou não, estabelecendo critérios de certificação dos sindicatos, os direitos e deveres de empregadores e empregados, a boa-fé na negociação coletiva e a proibição de prática de trabalhos injustas. Após a criação do PC 1003, o ritmo da organização sindical foi intensificado, aumentando o número de trabalhadores sindicalizados[75].

Com a expansão industrial e o aumento dos grandes negócios, foi necessária a criação de uma organização sindical única, com o intuito de fortalecer as relações de emprego. Em 1956 foi instituído o Congresso Trabalhista Canadense para deliberar e implementar condições de trabalho mais justas[76].

Em 1967 foi criada a Lei de Relação Pessoal do Serviço Público que estabeleceu o direito de negociação coletiva, o direito de greve e as disposições sobre melhores condições de trabalho[77]. A licença maternidade e parental só foram concedidas no ano de 1971, assegurando aos pais um precioso tempo para cuidar dos filhos, sem que houvesse perda salarial.

A Lei de Saúde Ocupacional foi instituída em 1972, responsabilizando os empregadores por acidentes de trabalho ocorridos nos ambientes laborais. Destacou também, a necessidade de participação dos trabalhadores

---

[75] HERON, Craig. Ob. cit., p. 58.

[76] MORTON, Desmond. Ob. cit., p. 28.

[77] Idem, p. 29.

em um comitê de trabalho para questões de saúde e segurança, e por fim, o direito de recusa a trabalho inseguro[78].

A década de 80 foi o período mais culminante do cenário trabalhista canadense, foi instituída em 1982 a lei Constitucional Canadense, garantido a todos os trabalhadores o direito de associação. Em 1985 foi criado o Código do Trabalho no Canadá, assegurando direitos e deveres a trabalhadores e empregados, e o ato de Direitos Humanos, rechaçando qualquer forma de discriminação no ambiente laboral[79].

Em 1986 foi constituída a Lei de Diretrizes de Salários Iguais, atribuindo a homens e mulheres o direito de igualdade salarial e proibindo qualquer forma de diferenciação, seja ela em razão da deficiência, do sexo ou da religião[80].

O Canadá atualmente consta de leis trabalhistas federais e provinciais, que tratam de salários mínimos, horas extras, segurança no local de trabalho, salário maternidade e parental, pagamento de férias e proteção contra discriminação e assédio. Os trabalhadores entendem que é necessária legislação provincial, pelo fato dos serviços serem muito diferentes de uma localidade para a outra, devendo ter assim, normais locais, nas quais entendem melhor a real situação dos trabalhadores daquela região.

A negociação coletiva é importante instrumento de solução de conflitos trabalhistas no Canadá. Percebe-se que ao longo da história laboral Canadense, a negociação se mostrou presente na resolução de greves, na inclusão de direitos e na construção da legislação.

O Canadá mudou suas prioridades na força de trabalho e evoluiu nas questões trabalhistas, propiciando melhores condições de trabalho e qualidade de vida para todos os trabalhadores.

---

[78]HERON, Craig. Ob. cit., p. 62.

[79]MORTON, Desmond. Ob. cit., p. 29.

[80]HERON, Craig. Ob. cit., p. 64.

2.4.2 Jurisprudência

Pepsi- Cola Canadá v. Garry Burkartand Linda Reiber[81]

O acordão proferido em janeiro de 2002 refere-se sobre a legalidade dos piquetes de greve realizados pelo sindicato de funcionários da empresa Pepsi, em face da mesma.

Alega o recorrente que as atividades da greve acabaram se espalhando em locais "secundários", onde os membros da mesma impediam a venda e a entrega de produtos, além de persuadir os funcionários das lojas que vendem os produtos de aceitar a entrega.

Afirmam ainda que cartazes eram carregados na frente de hotéis onde membros da empresam fechavam negócios, a fim de intimidar novas parcerias da empresa.

O recorrido sustentou em defesa que os piquetes são formas de expressão do trabalhador, direito este garantido pela constituição em seu artigo 2º[82].

Inicialmente, em primeira instância foi decidido que o sindicato estava proibido de se envolver em piquetes de greve. O Tribunal de Recurso confirmou a ordem contra o sindicato, impedindo de realizar piquetes de greve em locais secundários, porém, autorizou a participação do mesmo em piquetes pacíficos em locais autorizados.

O Tribunal Constitucional entendeu que o piquete secundário é geralmente lícito, desde que não haja comportamentos dolosos ou criminosos que descaracterizem o real motivo de realização do mesmo. Afirmou que é difícil limitar os piquetes, pois fere a liberdade de expressão, valor consagrado no artigo 2 (b) da Constituição. No entanto, destacou

---

[81] Suprema Corte do Canadá. Processo nº 27060. Julgado em: 24/01/2002.

[82] 2. Everyone has the following fundamental freedoms: ;(*b*) freedom of thought, belief, opinion and expression, including freedom of the press and other means of communication;

que era necessário observar se a atuação era abusiva e poderia oferecer proteção insuficiente a terceiros.

Pode-se entender que, o Tribunal Constitucional decidiu o caso com um equilíbrio adequado entre os direitos de origem e valores da Constituição, no que tange a liberdade de expressão, não deixando de destacar que tal direito poderá ser limitado, caso haja piquetes desproporcionais. É importante ressaltar, que os princípios fundamentais do sistema de negociação coletiva foram observados e mantidos pelo Tribunal.

Air Canada v. Canadian Human Rights Comission[83]

O presente acordão trata da discriminação em razão do sexo no pagamento de salário. O Sindicato dos empregados do setor de aviação juntamente com o Procurador- Geral do Canadá propôs a ação de discriminação em face da companhia aérea Air Canadá.

O sindicato de empregadores lançou uma queixa contra a empresa empregadora, alegando que ocorria uma prática discriminatória de pagamentos de salários entre homens e mulheres em mesmo estabelecimento, prática esta rechaçada por lei no artigo 11 da *Canadian Human Rights Act*[84].

Alega a recorrente que os salários das atendentes não podiam ser comparados aos salários dos outros dois grupos (pilotos e mecânicos), uma vez que não estavam no mesmo "estabelecimento". Afirmavam também que as políticas salariais e de pessoal do empregador aplicáveis aos trabalhadores dos três grupos foram encontradas em convenções coletivas distintas e, não apenas, a uma determinada unidade de negociação.

---

[83] Suprema Corte do Canadá. Processo nº 30323. Julgado em: 26/01/2006.

[84] 11 (1)- It is a discriminatory practice for an employer to establish or main ta indifferences in wages between male and female employees employed in the same establishment who are performing work of equal value.

Inicialmente, o Tribunal de Direitos Humanos concluiu que os atendentes haviam falhado em provar a política comum de pessoal e salarial, e rejeitou a queixa. Na revisão judicial, o Tribunal Federal confirmou a sentença, mas permitiu o apelo do sindicato.

Com base nas políticas aplicáveis ao salário comum e pessoal, a Corte Constitucional entendeu que eles trabalham no mesmo estabelecimento. Confirmando que no caso de Air Canada, apesar da estrutura e da história das suas relações de trabalho, as três unidades compõem um mesmo estabelecimento dentro do significado do artigo 11 da Lei.

Nesta decisão, pode-se concluir que o Tribunal considerou os dispostos previstos em lei. O grande impasse nesse caso era o entendimento sobre estabelecimento e a Corte Constitucional observou e destacou em sua decisão os dispositivos de lei sobre o tema, o artigo 10 das diretrizes salarias[85] e o artigo 11 do Ato de Direitos Humanos do Canadá.

Honda Canadá v. Kevin Keays[86]

O presente acordão trata do pedido descaracterização de demissão injusta requerida Kevin Keays em face da Honda Canadá Inc. (Honda de Canadá Mfg).

Alega o recorrido que tinha trabalhado 11 anos para o mesmo empregador, inicialmente, em uma linha de montagem e depois na entrada de dados, quando em 1997, ele foi diagnosticado com síndrome de fadiga crônica.

Afirma que ele deixou de trabalhar e recebeu benefícios de invalidez até 1998, quando a seguradora de seu empregador constatou que ele já estava apto para retornar ao trabalho. Voltando ao trabalho, ele foi

[85] 10- For the purpose of section 11 of the Act, employees of an establishment include, notwithstandinganycollectiveagreementapplicabletoanyemployeesofthe establishment, all employee so fhe employer subject to a common personnel and wage policy, whether o rnot such policy is administered centrally.

[86] Suprema Corte do Canadá. Processo nº 31739. Julgado em: 2/06/2008.

colocado em um setor que permite que os funcionários possam ter intervalos e determinadas faltas, desde que suas ausências estejam relacionadas à sua deficiência.

Alega o recorrente, que as faltas começaram a ser constantes e fizeram acreditar que o médico não avaliou o recorrido de forma correta. Sendo assim, o empregador solicitou que o empregado se submetesse a uma consulta com o próprio médico da empresa, a fim de determinar como poderia ser acomodado.

O empregado não cumpriu as ordens médicas, fazendo com que o empregador terminasse a relação de emprego. Sendo assim, o recorrido processou por demissão injusta.

O juiz de primeira instância concedeu direito a um pré-aviso de 15 meses. Sustentou que o empregador havia cometido atos de discriminação, assédio e má conduta contra o empregado e em face disso, outorgou indenizações punitivas contra o empregador no valor de US $ 500.000.

Em sede de Recurso, o Tribunal reduziu a indenização aos danos punitivos para US $ 100.000, reformando parcialmente a decisão.

Na decisão do Tribunal, observou-se a preocupação com a não discriminação na relação laboral em razão da deficiência, conforme prevista pela Constituição[87], sendo punida com indenização, além de proteger direito laboral previsto em lei.

A corte também destacou a necessidade de ponderação na indenização, reduzindo a punição, tornando-a mais justa.

---

[87] 15. (1) Every individual is equal before the and under the law and has the right to the equal protection and equal benefit of the law without discrimination and, in particular, without discrimination based on race, national or ethnic origin, colour, religion, sex, age, or mental or physical disability.

United Food and Commercial Workers v. Wal Mart Canadá[88]

Este caso é datado de junho de 2014 e trata da demissão coletiva de trabalhadores da empresa de supermercado Wal-Mart.

Alega a recorrida que abriu o seu estabelecimento em Jonquière em agosto de 2004 e solicitou à Food and Commercial Workers a contratação de funcionários para trabalhar no estabelecimento. Nos meses seguintes, Wal-Mart e a Food and Commercial Workers reuniram-se algumas vezes para negociar os termos da primeira convenção coletiva. No entanto, não sendo bem-sucedidas estas reuniões.

Por conta disso, Food and Commercial Workers solicitou ao Ministro do Trabalho a nomeação de um árbitro para mediar à negociação coletiva entre as partes. Após várias tentativas de negociação, a Wal-Mart comunicou ao Ministério do emprego e da solidariedade que pretendia rescindir os contratos de trabalho de aproximadamente 200 funcionários que trabalharam Jonquière. Após alguns dias a Wal–Mart realmente fechou o estabelecimento e demitiu os funcionários.

Afirma a recorrente que a decisão foi baseada considerações anti-sindicais. Consequentemente, os funcionários e sindicatos interpuseram uma série de processos contra empregador, pois alegam que a demissão coletiva violou o art. 59[89] do Código do Trabalho, que prevê que o empregador não pode alterar as condições de emprego dos trabalhadores, enquanto a negociação coletiva não for realizada e o acordo não tiver escrito com consentimento da associação certificada.

---

[88] Suprema Corte do Canadá. Processo nº 34920. Julgado em: 27/06/2014.

[89] 59. From the filing of a petition for certification and until the right to lock out or to strike is exercise do ran arbitration a war dish and ed down, now here us chis the case, certified association. The same rule app lie son the expiration of the collective agreement until the right to lock out or to strike is exercise doran arbitration a war disbanded down. The parties may stipulate in a collective agreement that the conditions of employment contained there in shall continue toap plyuntil a new agreement issigned.

Na maior parte destes processos, o resultado foi positivo para Wal-Mart, pois a empresa alegava que a demissão foi normal do seu negócio e que não se aplicava o artigo 59 do código de trabalho, argumentos estes entendidos pelos Tribunais.

A Corte Constitucional entendeu que o artigo 59 não se aplicava aos fatos sobre este recurso, e não era necessário prosseguir uma análise substantiva do artigo. Logo, o recurso foi julgado improcedente.

A decisão da Corte Constitucional demonstrou razoabilidade em sua decisão, pois apesar do artigo 59 trazer a previsão de que o empregador não pode alterar as condições de emprego dos trabalhadores, enquanto a negociação coletiva não for realizada, observou que houve inúmeras tentativas do empregador para a realização da mesma e que estas não foram bem-sucedidas, por conta de exigências desproporcionais feitas pelos empregados.

Mounted Police Association of Ontario v. Attorney General of Canadá[90]

Este acordão consiste na alegação feita pela associação de policiais de Ontario em face do Procurador de Ontario, de que a categoria de policiais tinha os seus direitos sociais restringidos no que diz respeito à realização de negociação coletiva.

Alega o recorrente, que os membros não têm permissão para sindicalizar ou realizar negociação coletiva, restringindo assim, a liberdade de associação, previsão esta constitucional[91]. Afirmam ainda, que foram excluídos do regime de relações de trabalho que regula o serviço público.

O objetivo da ação era que as categorias de policiais tivessem um processo significativo e justo de negociação coletiva, onde pudesse ser oferecida aos mesmos uma independência suficiente para lhes permitir

---

[90] Suprema Corte do Canadá. Processo nº nº34948. Julgado em: 16/01/2015.

[91] 2. Everyone has the following fundamental freedoms: (*d*) freedom of association.

determinar seus interesses coletivos, apesar de saber que pela profissão que exercem a independência não seria absoluta e sofreria limitação no contexto da negociação coletiva.

O recorrido alega que a restrição de realização de negociação coletiva não viola a Constituição pelo fato das características do exercício da profissão. Argumentam que a possibilidade de negociação coletiva pode ameaçar a segurança nacional e ferir o estatuto interno da categoria profissional.

A Corte Constitucional decidiu que não há violação ao artigo 2º da Constituição, pelas razões apresentadas pelo recorrido, destacando que esse pedido se afasta da recente jurisprudência deste Tribunal em liberdade de associação, a fim de justificar um resultado específico a este caso.

No que diz respeito à decisão do Tribunal, pode-se observar que houve ponderação e razoabilidade em sua decisão, devido ao fato de prevalecer à segurança nacional em face de direitos de uma categoria profissional.

2.4.3 Análise Jurisprudencial

Os direitos sociais, dentre eles os direitos dos trabalhadores, surgem como prestações positivas a serem criadas pelo Estado e tendem a efetivar uma perspectiva de isonomia social na busca de melhores e adequadas condições de trabalho para os trabalhadores[92].

A Corte Constitucional Canadense nos acórdãos tratados mostra-se relevante instrumento para implementar e assegurar a todos uma condição digna de trabalho, prevista na Constituição.

Os casos apresentados na Corte Canadense destacam-se por duas vertentes. A primeira delas é a observância do Tribunal com relação à

---

[92] LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**, 15ª edição, São Paulo, Editora Saraiva, 2015, p.1812.

classe de trabalhadores em situações mais desfavoráveis e vulneráveis, dentre eles, deficientes e mulheres. A outra vertente apresentada concerne numa razoabilidade utilizada pelo Tribunal na resolução dos casos.

No primeiro caso, destacamos a demissão de um empregado deficiente. Nessa situação, a Corte Constitucional confirmou que a demissão ocorreu de forma discriminatória e aplicou multa para a empresa. Ainda destacou que é necessária maior observância dos órgãos de fiscalização para que pessoas deficientes não estejam sendo colocadas em situações vulneráveis, ocorrendo assim, uma possível violação ao trabalho justo.

O segundo caso de discriminação evidenciou um tratamento desigual no pagamento de salário das mulheres. Salientou que algumas empresas utilizam de mecanismos fraudulentos para que não caracterize a discriminação, apesar de existir. No caso em apreço, a empresa justificou essa diferença com base no conceito de estabelecimento, afirmando que os trabalhadores não realizavam serviço no mesmo local. No entanto, a Corte Constitucional confirmou a previsão em lei, atribuindo salários iguais a homens e mulheres.

A razoabilidade ficou expressa em três decisões do Tribunal Canadense. No caso da demissão coletiva da empresa Wal-Mart, a Corte destacou que apesar de existir a proibição em lei de demissão coletiva injusta, neste caso ficou visível a atuação da empresa para que essa situação não ocorresse, sendo marcadas inúmeras reuniões para realização de negociação coletiva e, em virtude, de solicitações desproporcionais dos trabalhadores, as mesmas não foram concretizadas.

A proibição de negociação coletiva pelos policiais considerou a segurança nacional e o estatuto interno da categoria profissional em face da liberdade de associação. Neste caso, a Corte Constitucional teve que ponderar direitos constitucionais, observando qual deles seria mais necessário para o bem da coletividade.

No acordão sobre piquetes de greve, o Tribunal salientou que as manifestações poderiam ocorrer desde que não houvesse comportamentos dolosos ou criminosos que descaracterizem o real motivo de realização do mesmo, destacando novamente a o principio da razoabilidade.

Nos referentes casos, a Corte Constitucional decidiu em estrita observância à razoabilidade e à proporcionalidade, haja vista previsão constitucional, não se baseando em critérios arbitrários e não promovendo favoritismos desproporcionais.

2.5 Portugal

2.5.1 Direito ao Trabalho Justo

A evolução histórica do Direito do Trabalho em Portugal acompanhou as séries de acontecimentos ocorridos em outros países da Europa[93]. A partir de 1880 começaram a surgir os primeiros decretos tratando sobre matérias trabalhistas. Em 1989 foi editada a Lei criando uma autoridade especializada do trabalho, chamados Tribunais de árbitros avindores[94]. No ano de 1890, foi regulamentado o trabalho de menores e algumas normas de proteção da maternidade da mulher trabalhadora[95].

A primeira intervenção legislativa sobre jornada de trabalho foi no Decreto-Lei de 1891, referente à jornada de 8 horas para os manipuladores de tabacos. Em maio de 1891 foi editada a lei que autorizava e regulamentava a constituição de sindicatos, devendo ser compostas por de mais de vinte indivíduos, da mesma profissão ou profissões correlativas, tendo por objetivo o estudo e a defesa dos interesses económicos, industriais, comerciais ou agrícolas[96].

---

[93] MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. cit., p. 76.

[94] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 28.

[95] FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**, 16ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2012. p. 33.

[96] MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. cit., p. 83.

A crescente expansão do movimento operário durante esse período favoreceu o aumento legislatório. Em 1910, foi elaborado um decreto relativo às greves, estabelecendo as diretrizes para sua realização[97]. O acidente de trabalho foi tratado através da Lei nº 83/1913 e, em 1916, foi criado o Ministério do Trabalho e Segurança social[98].

Com a criação da OIT, em 1919, foi desencadeado inúmeros instrumentos jurídicos de proteção à relação de trabalho, dentre eles, normas relativas ao trabalho na função pública, comércio e indústria (Decreto n.º 5.616) e de reconhecimento da negociação coletiva (Decreto nº 10.415)[99].

Em 1926, o Estado Novo, com base na ideia de um Estado corporativo, princípios estes baseados na solidariedade entre capital e trabalho que buscam paz social e cooperação mútua entre trabalhadores e empregadores geram uma clara distorção nos direitos sociais[100]. Exemplificando, tem-se o Decreto-Lei n.º 23.870/1934, proibindo o direito de greves e *lockout*[101].

No ano de 1937 surge o primeiro regime jurídico que regula o contrato de trabalho, a Lei nº 1.952, que permaneceu em vigor até 1966, apresentando todos os aspectos relativos às condições de trabalho[102].

Nos últimos anos do regime corporativista houve certa flexibilização em nível sindical, permitindo ações sindicais e um aumento considerável nos movimentos de grevistas[103]. Em 1966, um novo regime jurídico sucedeu a lei de contrato de trabalho (LCT) de 1937, a Lei de contrato de

---

[97] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 29.

[98] MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. cit., p. 85.

[99] FERNANDES, Antônio Monteiro. Ob. Cit. p. 34.

[100] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Direito do Trabalho**..., p. 82.

[101] FERNANDES, Antônio Monteiro. Ob. Cit. p. 35.

[102] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 34.

[103] XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. Ob. cit., p. 46.

trabalho nº 47032, que tratava de novas diretrizes relacionadas ao contrato laboral[104].

No entanto, em 1968, a LCT de 1966 foi substituída pelo regime (DL 49408) que se manteve em vigor até a criação do Código de trabalho[105].

Desde a LCT de 1969 até o Código do trabalho de 2003, foram promulgadas importantes normas em matérias laborais[106]. A Lei sobre a duração do Trabalho (Decreto-Lei nº: 409/71), o Decreto-Lei nº: 49.212/69, relativo à negociação coletiva, o Decreto-Lei n.º 360/71, relativo às Acidentes e doenças profissionais e a Lei 65/77 que travava do direito de greve e da sua irrenunciabilidade[107].

A instituição e regime do salário mínimo foram consagrados em 1974 pelo Decreto-Lei 217/74[108] e o novo regime jurídico das férias, feriados e faltas pelo Decreto-Lei 874/76[109]. Apesar de inúmeras leis que haviam sido criadas, o sistema laboral português ainda não possuía um código do Trabalho.

Nas décadas de 1980 e 1990 também foram instituídas várias normas trabalhistas. Foi fundado o regime de proteção da maternidade e da paternidade (DL nº 136/85), o reenquadramento do trabalho de menores (DL nº 396/91) e o reforço dos regimes da cessação do contrato de trabalho e do contrato de trabalho a termo (Lei nº 38/96 e nº 18/2001)[110].

Em 2003, com a real necessidade de revisão das leis de direito laboral vigentes em Portugal[111] foi apresentado o Código do Trabalho que trazia

---

[104] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Direito do Trabalho**..., p. 84.

[105] LEITÃO, Luís Menezes. Ob. cit., p. 46.

[106] MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. cit., p. 85.

[107] REIS, João. **O dever de paz laboral**, Coimbra, Editora Coimbra, 2004, p. 632.

[108] LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**..., p. 39.

[109] LEITÃO, Luís Menezes. Ob. cit., pp. 51.

[110] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Direito do Trabalho**..., p. 89.

[111] MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. cit., p. 87.

uma compilação e sistematização dessas leis laborais[112], com o propósito de reunir em um único instrumento legislatório o máximo de normas em matéria trabalhista[113].

Foi estabelecido que o referido código sofresse uma revisão no prazo de 4 (quatro) anos, já que essas normas poderiam ser alteradas ou melhoradas, em face da atual conjuntura[114].

No ano de 2009, através da Lei nº 7, o código do trabalho de 2003 sofreu uma revisão, apesar de não ter tido excepcional mudança, formalmente se criou um novo código[115]. Nesse sentido, percebe-se que o Código do Trabalho junto a Constituição da República é a base jurídica que rege as relações laborais em Portugal entre trabalhadores e entidades empregadoras.

No que concerne às Constituições, a matéria laboral esteve presente em todas as Constituições Portuguesas, exceto na Constituição de 1922[116]. As Cartas Constitucionais de 1826[117], 1838 e 1911 destacam em seu texto Constitucional que todo gênero de trabalho é permitido e não pode ser proibido, exceto restrições da lei. Já as Cartas Constitucionais de 1933 e 1976[118] (vigente) tratam da matéria com mais importância, ressaltando a liberdade de trabalho e profissão[119], e elevando o direito de greve[120] à categoria de direitos fundamentais[121].

---

[112] RAMALHO, Maria do Rosário Palma, **Direito do Trabalho**..., p. 98.

[113] FERNANDES, Antônio Monteiro. Ob. cit. p. 42.

[114] FERNANDES, Antônio Monteiro. Ob. cit. p. 41.

[115] MARTINEZ, Pedro Romano, Ob. cit., p. 98.

[116] MIRANDA, Jorge. **Escrito vários sobre direitos fundamentais,** 1ª edição, Estoril, Editora Princípia, 2006, p. 202.

[117] Os direitos dos cidadãos são expressos no artigo 145º da Constituição de 1826, dentre eles: a liberdade de trabalho. (CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, 7ª Edição, Coimbra, Editora Almedina, 2014, p. 143.).

[118] Artigo 47- 1. Todos têm o direito de escolher livremente a profissão ou o género de trabalho, salvas as restrições legais impostas pelo interesse coletivo ou inerentes à sua própria capacidade.

[119] MIRANDA, Jorge. Ob. cit., p. 203.

[120] Artigo 57- 1. É garantido o direito à greve.

[121] REIS, João. Ob. cit., p. 631.

E por fim, destaca-se que o Estado Português ratificou algumas Cartas, Pactos e Convenções Internacionais em matéria laboral, dentre elas, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, a Carta Social Europeia e as Convenções da OIT[122].

2.5.2 Jurisprudência

H e J v. O... AS[123]

O presente caso é datado de 06 de Maio de 1999, onde os recorrentes intentaram, separadamente, no Tribunal de Trabalho de Santarém, ações emergentes de contrato individual de trabalho, contra a recorrida, pretendendo obter desta o pagamento das importâncias correspondentes aos dias de faltas, consideradas justificadas por exercício de atividade sindical na direção local de Azambuja do sindicato que fazem parte, nos anos de 1996, 1997, 1998 e 1999, e ainda o pagamento do subsídio de assiduidade perdido nos meses dessas faltas.

Apensados os processos, veio a ser proferida sentença, considerando a ação improcedente e absolvendo a ré do pedido. Entendeu o Tribunal em sua decisão que: a questão essencial a resolver no âmbito dos pedidos formulados pelos autores é a de saber se estes, enquanto dirigentes sindicais (membros de um órgão do sindicato) têm direito a remuneração em dias de exercício de funções ligadas ao sindicato, não obstante não exercerem nesses dias atividade ao serviço da empresa.

Concluindo-se que, face à lei sindical existem duas realidades distintas: a de dirigentes sindicais e a de membros da direção, e que os autores, muito embora membros da direção local de Azambuja do sindicato, não integravam os órgãos centrais executivos ou de direção do sindicato.

---

[122] VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. **Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**, 5ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2016, p. 388.

[123] Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 362. Julgado em: 03/2001.

Inconformados, os autores apresentaram recurso para o Tribunal da Relação de Évora, alegando, em suma, serem membros da direção do sindicato identificado, na sua versão local, uma vez que em tal sindicato, no exercício da liberdade e autonomia sindicais legal e constitucionalmente reconhecidas a direção atende à área geográfica. Acrescentando ainda, que a sentença violou o art. 55º, ns. 4 e 6[124] da Constituição.

O Tribunal decidiu que, do ponto de vista constitucional, não pode excluir tal proteção do exercício da atividade sindical dos representantes dos trabalhadores (impedindo condicionamentos, constrangimentos ou limitações), já que a Constituição garante e pode concretizar por diferentes formas, designadamente, no que toca à extensão e tipo do regime de proteção (número de dias de crédito, manutenção da remuneração, etc.).

Assim, concluiu que, mesmo que sejam diferentes as funções, as responsabilidades, as atividades e regimes de eleição e de exercício dos dirigentes da direção central e dos das direções locais tem de se considerar constitucionalmente desconforme a intenção, de tratar diferentemente uns e a outros para efeitos de justificação de faltas sem perda de retribuição.

A decisão do Tribunal observou o princípio da igualdade, atribuindo aos dirigentes da direção local os mesmos direitos dos dirigentes da direção central, no que diz respeito ao pagamento das horas não trabalhadas, por conta da realização de atividade sindical.

[124] Artigo 55º- 2. No exercício da liberdade sindical é garantido aos trabalhadores, sem qualquer discriminação, designadamente: a) A liberdade de constituição de associações sindicais a todos os níveis; b) A liberdade de inscrição, não podendo nenhum trabalhador ser obrigado a pagar quotizações para sindicato em que não esteja inscrito; c) A liberdade de organização e regulamentação interna das associações sindicais; d) O direito de exercício de atividade sindical na empresa; e) O direito de tendência, nas formas que os respectivos estatutos determinarem. 4. As associações sindicais são independentes do patronato, do Estado, das confissões religiosas, dos partidos e outras associações políticas, devendo a lei estabelecer as garantias adequadas dessa independência, fundamento da unidade das classes trabalhadoras.

S, M, F, I, A, D v. C. Sa[125]

O presente acordão trata do pedido de trabalhadoras dos subsídios de refeição durante a licença maternidade.

Inicialmente, o Tribunal do Trabalho do Funchal julgou parcialmente procedente a ação condenando a empresa a pagar às autoras, durante o período de maternidade, os subsídios de refeição.

A ré recorreu da decisão para o Tribunal da Relação de Lisboa, sustentando que a sentença violou o disposto nº 3 do artigo 68º da Constituição[126]. No entanto, o Tribunal confirmou a sentença e negou provimento à apelação, afirmando que a licença maternidade não determina perda de quaisquer direitos, sendo consideradas, para todos os efeitos, como prestação efetiva do trabalho, salvo quanto à remuneração.

Destacou ainda a Corte, que a norma em apreciação não resulta que as trabalhadoras, em período de baixa por licença de maternidade, fiquem desprovidas do direito a perceber a remuneração que lhes seria devida pelo trabalho que não prestam face àquela baixa.

A empresa recorreu e o Tribunal Constitucional concedeu provimento ao recurso, alegando que cabem as entidades de Segurança Social proporcionar à mulher trabalhadora em gozo de licença de maternidade, um subsídio igual à remuneração média considerada para efeitos de cálculo de subsídio de doença.

Destacou ainda, que para alcançar a efetivação do direito especial consagrado na norma constitucional, o legislador entendeu por bem não fazer recair sobre a entidade patronal o encargo de proceder ao pagamento da retribuição das trabalhadoras em período de licença após parto,

---

[125] Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 277. Julgado em: 18/06/2002.

[126] Artigo 68º- 3. As mulheres têm direito a especial proteção durante a gravidez e após o parto, tendo as mulheres trabalhadoras ainda direito a dispensa do trabalho por período adequado, sem perda da retribuição ou de quaisquer regalias.

certamente porque foi sensível à consideração de que, em tal período, aquela entidade não recebia a contrapartida do trabalho.

O Tribunal Constitucional, em sua decisão, observou e interpretou ao item 3º do Artigo 68º da Constituição, entendendo que tanto a prestação por licença maternidade quanto as outras retribuições e regalias deveriam ser pagas pelas entidades de Seguridade Social.

A v. Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT)[127]

O presente acordão trata da impugnação judicial realizada pela em empresa A em face da decisão do Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho (IDICT) que lhe aplicou uma multa no montante de € 10.000, pela prática da contra ordenação prevista no artigo 6º[128] da Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto.

Afirma o recorrido, que entidade empregadora, durante a greve, substituiu os grevistas por pessoas que à data do seu anúncio não trabalhavam no respectivo estabelecimento.

Alega a recorrente que este impedimento de substituição pressupõe uma restrição ao direito de iniciativa econômica privada e de organização empresarial.

O Ministério Público declarou na ação que é manifestamente improcedente a tese da recorrente, segundo a qual o direito fundamental à greve teria o seu âmbito definido pela existência de um específico e particular conflito dos trabalhadores com a respectiva entidade patronal, não podendo aqueles definir o âmbito dos interesses através da greve, visando

---

[127] Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 15. Julgado em: 18/01/2005.

[128] Artigo 6º- A entidade empregadora não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do seu anúncio não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço, nem pode desde aquela data, admitir novos trabalhadores.

nomeadamente à reivindicação de genéricas e globais exigências, ligadas à auto avaliação dos seus interesses sócios profissionais.

O tribunal destacou que, apesar da Lei n.º 65/77 ter sido revogada pelo n.º 1 do artigo 21º da Lei n.º 99/2003, de 27 de Agosto, que aprovou o Código do Trabalho, essa revogação não impede, naturalmente, o conhecimento do presente recurso, tendo em conta a norma efetivamente aplicada na decisão recorrida.

Diante disso, negou provimento ao recurso, confirmando a decisão recorrida, na qual afirma que a proibição de substituição revela-se manifestamente adequada à garantia de eficácia prática da greve.

A decisão do Tribunal observou e garantiu o direito fundamental do trabalhador de realizar greve, percebendo e condenando mecanismos ilegais que possam enfraquecer esse direito social.

Federação Nacional de Professores (FENPROF) v. Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e Segurança Social[129]

O presente caso trata do direito de greve de professores. Em 8 de Junho de 2005 a FENPROF – Federação Nacional de Professores declarou, por pré-aviso entregue no mesmo dia ao Ministério da Educação e ao Ministério do Trabalho e Segurança Social, greve dos professores e dos educadores de infância para os dias 20 a 23 do mesmo mês, data em que se deveriam realizar os exames do 9º e 12º anos de escolaridade.

Por ter em conta que a não realização de tais exames configuraria infração, nos termos do nº 3 do artigo 57º[130] da Constituição e do antigo artigo 598º[131] do Código do Trabalho, por ser uma atividade de

[129] Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 572. Julgado em: 26/11/2008.

[130] Artigo 57º- 3. A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

[131] Artigo 598º: 1 – Nas empresas ou estabelecimentos que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis ficam as associações sindicais e os trabalhadores obrigados a assegurar, durante a greve, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação daquelas necessidades; 2 – Para efeitos do disposto no

necessidade social impreterível, o Ministério da Educação e o Ministério do Trabalho e Segurança Social emitiram, a 16 de Junho de 2005, um despacho conjunto proibindo a realização da greve.

Diante disso, e com a iminência do início da greve, a FENPROF requereu então, inicialmente, junto do Tribunal Administrativo e Fiscal do Porto, o pedido de realização da greve. O mesmo decidiu que os setores nos quais se incluem as empresas ou os estabelecimentos que, destinando-se a assegurar a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, obriguem os respectivos trabalhadores a assegurar, durante a greve, os serviços mínimos necessários para a elas ocorrer, afirmando que esse rol não é taxativo, mas meramente exemplificativo.

Até o pedido ser feito ao Tribunal Constitucional todas as decisões foram no sentido que atividade deveria ocorrer com o mínimo necessário. Em face destas decisões recorreu a FENPROF para o Tribunal Constitucional com a alegação de restrição ao direito de greve.

O tribunal decidiu que sempre que estejam em causa necessidades sociais impreteríveis, é necessária uma imposição expressa de balanceamento de bens ou interesses em conflito. Diante disto, decidiu pelo não provimento do recurso, prevalecendo então o direito à educação em face do direito de greve dos trabalhadores. Sendo destacado, que os mesmos deveriam garantir os serviços mínimos.

A decisão do Tribunal garantiu a ponderação de direitos fundamentais, observando qual dos direitos fundamentais seria mais necessário para

---

número anterior, consideram-se empresas ou estabelecimentos que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis os que se integram, nomeadamente, em alguns dos seguintes sectores :a) Correios e telecomunicações; b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos; c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais: d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis; e) Abastecimentos de águas; f) Bombeiros; g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado; h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas; i) Transporte e segurança de valores monetários. 3 – As associações sindicais e os trabalhadores ficam obrigados a prestar, durante a greve, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações.

coletividade. No caso em tela, estava em conflito o direito à educação em face do direito de greve de trabalhadores. Foi concedido o direito de greve, desde que, fosse garantido um mínimo de trabalhadores para realização dos exames, já que a atividade se enquadrava nas atividades que são necessárias a prestação de serviços mínimos durante a greve.

Natália da Silva Alves e Silva v. CODAN Portugal[132]

O acordão nº 544/2014 trata do pedido revogação da sentença que julgou improcedente a impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento, deduzida pela ora recorrente contra a recorrida.

A recorrente alegou que se recusou a trabalhar a partir das sextas-feiras até o pôr-do-sol aos sábados, pois sua religião, adventista de 7º dia, consagra esse período como descanso.

O recorrido afirma que, dessa forma, a apelante só cumpria apenas parcialmente o seu horário de trabalho e por conta das faltas, a mesma foi despedida. O tribunal *a quo* considerou que era necessário o trabalhador estar sujeito a um regime de trabalho flexível e não era o caso da apelante. Diante disto, julgou improcedente o pedido da autora.

O Tribunal Constitucional recordou que a liberdade de religião não é apenas consagrada no Constituição da República Portuguesa (CRP) em seu artigo 41.º[133], mas também é reconhecido no Direito Internacional, incluindo o direito da União Europeia. Além de destacar a importância das normas contidas na Lei que regula a Liberdade religiosa (Lei n.º 16/2001), dentre elas a dispensa no trabalho por questões religiosas[134].

---

[132] Tribunal Constitucional de Portugal. Processo nº 544. Julgado em: 15/07/2014.

[133] Artigo 41.º2. A liberdade de consciência, de religião e de culto é inviolável.

[134] Artigo 14º- 1 - Os funcionários e agentes do Estado e demais entidades públicas, bem como os trabalhadores em regime de contrato de trabalho, têm o direito de, a seu pedido, suspender o trabalho no dia de descanso semanal, nos dias das festividades e nos períodos horários que lhes sejam prescritos pela confissão que professam, nas seguintes condições: a) Trabalharem em regime de flexibilidade de horário; b) Serem membros de igreja ou comunidade religiosa inscrita que enviou no ano anterior ao membro do Governo competente em razão da matéria a indicação dos referidos dias e períodos horários no ano em curso; c) Haver compensação integral do respectivo período de

O tribunal, interpretando, as normas do artigo 14.º, n.º 1, alíneas a e c, da Lei da Liberdade Religiosa, no sentido de que incluem também o trabalho prestado em regime de turno, concedeu provimento ao recurso, e, em consequência, revogou o acórdão recorrido para que seja reformado de modo a aplicar as referidas normas com sentido interpretativo.

A decisão do Tribunal foi fundamentada em lei, pois os argumentos tiveram como base as normas que tratam da matéria. Nesse sentido, o Tribunal destacou a importância do direito de liberdade de religião, ponderando a liberdade de religião e o direito ao trabalho, apresentado como solução, conforme previsto em lei, a compensação das horas não trabalhadas pelas questões religiosas em outro dia de trabalho.

2.5.3 Análise Jurisprudencial

Os direitos trabalhistas previstos na Constituição são normas de ordem pública, com as características imperativas, invioláveis, portanto, pela vontade das partes contraentes da relação laboral[135].

Pode-se perceber que as decisões do Tribunal Constitucional Português observam rigorosamente as normas Constitucionais.

Em um dos casos, o Tribunal evidenciou o tratamento discriminatório realizado pela empresa em face do trabalhador, em razão da religião. A requerente do presente acórdão alegava que por conta da sua religião, adventista de 7º dia, não poderia realizar atividades laborais entre a sexta ao entardecer até o final do sábado. Mesmo assim, teve seu contrato encerrado. O tribunal destacou a liberdade de religião, afirmando que a lei

trabalho. 2 - Nas condições previstas na alínea b) do número anterior, são dispensados da frequência das aulas nos dias de semana consagrados ao repouso e culto pelas respectivas confissões religiosas os alunos do ensino público ou privado que as professam, ressalvadas as condições de normal aproveitamento escolar. 3 - Se a data de prestação de provas de avaliação dos alunos coincidir com o dia dedicado ao repouso ou ao culto pelas respectivas confissões religiosas, poderão essas provas ser prestadas em segunda chamada, ou em nova chamada, em dia em que se não levante a mesma objecção.

[135] MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**, 30ª edição, São Paulo, Editora Atlas, 2014, p. 349.

assegura a liberdade de religião e crença para os trabalhadores, desde que os mesmos possam compensar essas horas não trabalhadas.

A substituição de trabalhadores durante a greve foi à divergência ocorrida em outro caso. O Tribunal proibiu a substituição, alegando que essa coibição revela-se manifestamente adequada à garantia de eficácia prática da greve e a sua realização fere direitos sociais dos trabalhadores.

A Corte Constitucional tratou também sobre a questão de greve com prestação de serviços mínimos no setor educacional, destacando a importância do direito de greve dos trabalhadores, ponderando a liberdade de greve e o direito à educação. Apresentado como solução, conforme previsto em lei, que fosse garantido um mínimo de trabalhadores para realização das atividades, já que a mesma se enquadrava nas atividades que são necessárias a prestação de serviços mínimos durante a greve.

O pagamento das importâncias correspondentes aos dias de faltas, consideradas justificadas por exercício de atividade sindical foi questionado em um dos acórdãos tratados. O Tribunal decidiu que era direito dos trabalhadores receberem por essas horas não trabalhadas, pelo fato de estarem realizando atividade sindical, garantia esta prevista na Constituição.

O pagamento de subsídio durante a licença maternidade também foi discutido. Neste caso, o Tribunal entendeu que cabem às entidades de Segurança Social proporcionar à mulher trabalhadora em gozo de licença-maternidade, o subsídio, e não a empresa empregadora.

Pode-se concluir que o Tribunal Constitucional Português, com base nos casos apresentados tem como alicerce para suas decisões a Constituição, destacando a importância dos direitos sociais para um adequado trabalho justo. Aplicando a lei como solução para os conflitos e, não afastando a razoabilidade nos casos em que foi necessária uma maior ponderação.

2.6 Tribunal Europeu de Direitos do Homem (TEDH)

2.6.1 Direito ao Trabalho Justo

A Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH) estabeleceu inovações em termos do reconhecimento constitucional de Direitos fundamentais na UE[136]. No ramo laboral, apresentou novas normas e dispositivos sociais para os trabalhadores e os sindicatos questionarem a legislação da UE no contexto da CEDH.

Nesse sentido, houve o reconhecimento não só de direitos fundamentais como princípios universais, mas também da preocupação com os direitos sociais.

A Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH), no que diz respeito ao direito laboral, se baseou em inúmeros instrumentos normativos para formação dessa proteção aos trabalhadores e sindicatos.

A Organização Internacional do Trabalho e o Tratado de Versalhes recomendavam que as normas laborais devessem ser harmonizadas para facilitar a aplicação ao caso concreto, inspirando assim, a Convenção em matéria trabalhista[137]. Diretivas Europeias e a Jurisprudência do Tribunal de Justiça Europeu também influenciaram na sua criação.

No que tange aos direitos laborais na Convenção Europeia dos Direitos do Homem destaca-se dois dispositivos. Primeiramente, o artigo 4º[138]

[136] VILELA, Alexandra. "O cidadão enquanto sujeito no Direito Internacional: o caso particular da Convenção Europeia dos Direitos do Homem" in **Para Jorge Leite: Escritos Jurídicos - Volume II**, Reis, João; Leal, Amado; Fernandes, Liberal; Redinha, Regina, Coimbra, Editora Coimbra, 2014, p. 783.

[137] MARTINS, Sérgio Pinto, Ob. cit., p.5.

[138] ARTIGO 4º1. Ninguém pode ser mantido em escravidão ou servidão; 2. Ninguém pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório; 3. Não será considerado "trabalho forçado ou obrigatório" no sentido do presente artigo: a) Qualquer trabalho exigido normalmente a uma pessoa submetida a detenção nas condições previstas pelo artigo 5º da presente Convenção, ou enquanto estiver em liberdade condicional; b) Qualquer serviço de carácter militar ou, no caso de objectores de consciência, nos países em que a objecção de consciência for reconhecida como legítima, qualquer outro serviço que substitua o serviço militar obrigatório; c) Qualquer serviço exigido no caso de crise ou de calamidade que ameacem a vida ou o bem - estar da comunidade; d) Qualquer trabalho ou serviço que fizer parte das obrigações cívicas normais.

que trata da proibição da escravatura e do trabalho forçado e, posteriormente, o artigo 11º[139], que versa sobre liberdade de reunião e de associação.

O artigo 4º não define os conceitos de escravidão e servidão, mas destaca que outros instrumentos internacionais contribuem para o entendimento desse conteúdo[140]. A Convenção adota obrigações positivas no caso de violação de direitos nela garantidos, visando punir os atos ilícitos cometidos por empregadores, caracterizados como trabalho escravo[141].

O artigo 11º da Convenção, que trata sobre liberdade de associação, protege não só os sindicatos, mas todas as formas de associação que não sejam contrárias às estruturas Constitucionais. Destaca ainda, que é um direito de todos à formação organizada de associações, para o andamento e reconhecimento dos seus determinados fins[142].

No que diz respeito ao direito do trabalho, é observado que a Convenção apresenta o direito de fundar sindicato e o de se filiar como um aspecto peculiar da liberdade de associação.

Ressalta que a Convenção trouxe restrições a esse direito, quando fosse ameaçada a segurança nacional e a defesa da ordem. Cerceou esse direito à determinada classe de trabalhadores, destacando que há necessidade dessa restrição, em face da essência da profissão e da manutenção da soberania nacional[143].

---

[139] ARTIGO 11º1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses; 2. O exercício deste direito só pode ser objecto de restrições que, sendo previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, ou a protecção dos direitos e das liberdades de terceiros. O presente artigo não proíbe que sejam impostas restrições legítimas ao exercício destes direitos aos membros das forças armadas, da polícia ou da administração do Estado.

[140] CHUECA, Ricardo. **Dignidad humana y Derecho Fundamental**, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2015, p. 211.

[141] BARRETO, Ireneu Cabral. **A convenção Europeia dos Direitos do Homem**, 4ª Edição, Editora Coimbra, 2010, p. 99.

[142] BARRETO, Ireneu Cabral. Ob. cit., p. 292.

[143] BARRETO, Ireneu Cabral. Ob. cit., p. 299.

2.6.2 Jurisprudência

Wilson, National Union of Journalist and Others v. The United Kingdon[144]

O acordão iniciou-se em processos contra o Reino Unido e na Irlanda do Norte. As recorrentes alegaram que a lei do Reino Unido, permite que a entidade patronal desconsidere os sindicatos, não protegendo os interesses dos trabalhadores, a filiação sindical e liberdade de expressão, contrária aos artigos 11º e 10º[145] da Convenção.

Além disso, afirmam os recorrentes que o direito do Reino Unido permitiu a discriminação dos empregadores contra sindicalistas, proibida pelo disposto 14 da Convenção.

O primeiro e o segundo requerentes alegaram que se recusaram a assinar um novo contrato, no qual as novas disposições proibiam a atividade sindical durante o período de trabalho, retirava o direito de ser representado por sindicato e os direitos dos sindicatos de negociar com a empresa mudanças nos termos e condições de emprego. Nos anos seguintes, o salário aumentou, mas nunca foi elevado ao mesmo nível dos empregados que haviam aceitado as propostas dos novos contratos.

O terceiro e o quarto recorrentes recusaram-se a assinar contratos pessoais novos, que também continham condições de proibição de filiação e participação em sindicatos e, por conseguinte, receberam apenas um aumento salarial anual de 4% na sua taxa básica de remuneração. Os

[144] Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 30666/96. Julgado em: 02/07/2002.

[145] Artigo 10- 1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de expressão. Este direito compreende a liberdade de opinião e a liberdade de receber ou de transmitir informações ou ideias sem que possa haver ingerência de quaisquer autoridades públicas e sem considerações de fronteiras. O presente artigo não impede que os Estados submetam as empresas de radiodifusão, de cinematografia ou de televisão a um regime de autorização prévia.; 2. O exercício desta liberdade, porquanto implica deveres e responsabilidades, pode ser submetido a certas formalidades, condições, restrições ou sanções, previstas pela lei, que constituam providências necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a integridade territorial ou a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a protecção da saúde ou da moral, a protecção da honra ou dos direitos de outrem, para impedir a divulgação de informações confidenciais, ou para garantir a autoridade e a imparcialidade do poder judicial.

trabalhadores que ocupam as mesmas funções que os que não assinaram contratos pessoais novos obtiveram um aumento salarial de aproximadamente 8%.

O tribunal entendeu que houve violação do artigo 11 da Convenção, conjugado com os artigos 10 e 14, condenando a empresa o pagamento de danos pelo tratamento discriminatório realizados contra empregadores que são filiados a sindicatos.

A decisão do Tribunal baseou-se nos artigos da Convenção, aplicados ao caso concreto, respeitando assim, a liberdade de associação e de expressão e excluindo qualquer forma de discriminação.

Demir and Baykara v. Turkey[146]

O processo teve origem no pedido contra a República da Turquia apresentado à Comissão Europeia dos Direitos do Direitos Humanos ao abrigo do artigo 25.º da Convenção[147], por dois cidadãos turcos, os Srs. Kemal Demir e Vicdan Baykara.

Os recorrentes alegaram que, houve violação do artigo 11[148] da Convenção, conjugado com o artigo 14[149], onde tinham lhes negado, em primeiro lugar, o direito de constituir sindicatos e, de se engajar em negociações coletivas e de celebrar acordos.

---

[146] Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 34503/97. Julgado em: 12/11/2008.

[147] Artigo 25- O Tribunal, reunido em assembleia plenária: a) Elegerá o seu presidente e um ou dois vice-presidentes por um período de três anos. Todos eles são reelegíveis; b) Criará secções, que funcionarão por período determinado; c) Elegerá os presidentes das secções do Tribunal, os quais são reelegíveis; d) Adoptará o regulamento do Tribunal; e) Elegerá o secretário e um ou vários secretários-adjuntos;

[148] Artigo 11- 1. Qualquer pessoa tem direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação, incluindo o direito de, com outrem, fundar e filiar-se em sindicatos para a defesa dos seus interesses;

2. O exercício deste direito só pode ser objeto de restrições que, sendo previstas na lei, constituírem disposições necessárias, numa sociedade democrática, para a segurança nacional, a segurança pública, a defesa da ordem e a prevenção do crime, a proteção da saúde ou da moral, ou a proteção dos direitos e das liberdades de terceiros. O presente artigo não proíbe que sejam impostas restrições legítimas ao exercício destes direitos aos membros das forças armadas, da polícia ou da administração do Estado.

[149] Artigo 14- O gozo dos direitos e liberdades reconhecidos na presente Convenção deve ser assegurado sem quaisquer distinções, tais como as fundadas no sexo, raça, cor, língua, religião, opiniões políticas ou outras, a origem nacional ou social, a pertença a uma minoria nacional, a riqueza, o nascimento ou qualquer outra situação.

O sindicato Tüm Bel Sen foi fundado em 1990 por funcionários públicos de vários municípios, cujo emprego era regulado pela Administração, e o mesmo tinha como objetivo promover o sindicalismo democrático e ajudar os seus membros nas suas aspirações e reivindicações.

Em 27 de Fevereiro de 1993, a Tüm Bel Sen celebrou um acordo com o Conselho Municipal de Gaziantep por um período de dois anos, onde iria tratar a respeito de todas as condições de trabalho dos funcionários do Conselho Municipal de Gaziantep, dentre elas, salários, subsídios e serviços sociais.

No entanto, o munícipio de Gaziantep não cumpriu determinadas obrigações previstas no acordo. E, consequentemente, o sindicato interpôs ação para requerer esses deveres da administração e foi decidido que os funcionários públicos estavam impedidos de formarem sindicatos e estes não tinham autoridade para celebrar acordos, mesmo não havendo nenhuma barreira legal.

Alegava o recorrido, que a relação dos funcionários públicos era diferente daquela que existia entre empregadores e empregados de um contrato do setor privado.

O tribunal entendeu que houve violação do artigo 11 da Convenção, por ser direito do funcionário público formar sindicatos e realizar negociação coletiva. Além, de examinar as críticas apresentadas ao abrigo do artigo 14 da Convenção no que diz respeito à discriminação.

Neste caso, o Tribunal utilizou a ponderação em observar a possível existência de estatuto interno da administração que impedisse a criação de sindicatos e a realização de acordos coletivos. Constatando que não havia tal regulamentação, decidiu com base na Convenção Europeia, que concede esse direito de criação sindicato a todos.

CN and V v. France[150]

Este caso submetido à apreciação do TEDH trata da possibilidade de trabalho escravo e forçado realizado por dois franceses em face dos acusados de realizarem o abuso laboral e do governo da França, por omissão.

Os recorrentes alegaram, em particular, que tinham sido detidos a trabalho forçado no domicílio e que a França não cumpriu as obrigações que lhe incumbem por força do artigo 4º da Convenção[151].

Os apelantes são nacionais franceses nascidos em 1978 e 1984, respectivamente, no Burundi e são irmãos, deixaram o seu país de origem, na sequência da Guerra em 1993, durante o qual seus pais foram supostamente mortos.

A guarda dos requerentes foi concedida aos tios, que por serem da família foram considerados mais aptos para os cuidados dos apelantes e susceptíveis de garantirem adequada educação.

Afirmam os requerentes, que quando chegaram à França, foram alojados em uma adega no subsolo da casa, que continha uma caldeira, uma máquina de lavar e duas camas. No início, foram submetidas a fazer todo o trabalho doméstico para a família. Alegavam também não ter acesso a banheiro, e quando possível, apenas em determinadas horas do dia.

Os recorrentes acrescentaram que não era permitido comer com a família. Recebiam para alimentação somente, massas, arroz e batatas e,

---

[150] Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 67724/09. Julgado em: 11/10/2012.

Artigo 4- 1. Ninguém pode ser mantido em escravidão ou servidão. 2. Ninguém pode ser constrangido a realizar um trabalho forçado ou obrigatório. 3. Não será considerado "trabalho forçado ou obrigatório" no sentido do presente artigo: a) Qualquer trabalho exigido normalmente a uma pessoa submetida a detenção nas condições previstas pelo artigo 5° da presente Convenção, ou enquanto estiver em liberdade condicional; b) Qualquer serviço de carácter militar ou, no caso de objectores de consciência, nos países em que a objecção de consciência for reconhecida como legítima, qualquer outro serviço que substitua o serviço militar obrigatório; c) Qualquer serviço exigido no caso de crise ou de calamidade que ameacem a vida ou o bem - estar da comunidade; d) Qualquer trabalho ou serviço que fizer parte das obrigações cívicas normais.

ocasionalmente, sobras de pratos de carne da família. Não usufruindo de nenhuma atividade de lazer.

Por estas razões, o Tribunal, por unanimidade, decidiu que houve violação do artigo 4º da Convenção, enquadrando o caso como uma situação de servidão e trabalho forçado. Além de, condenar o Estado ao pagamento de danos sofridos aos recorrentes.

Pode-se observar que o Tribunal utilizou a Convenção, aplicando ao caso concreto o artigo a ele pertinente. Além de destacar, a necessidade de proteção na relação familiar, para que não haja uma exploração laboral nesse núcleo. O princípio da dignidade da pessoa humana também deve destaque nesse acórdão para que os recorrentes não fossem submetidos a situações de extrema calamidade.

Sindicaul "Pastorul Cel Bun" v. Romania[152]

Este acórdão contra a Roménia foi apresentado pelo "Păstorul cel Bun" (sindicato requerente) com o argumento que os membros foram impedidos de constituir sindicatos.

O sindicato requerente alegou que a recusa do seu pedido tinha violado o direito dos seus membros de constituir um sindicato, como garantido pelo artigo 11º da Convenção.

Afirma que em abril de 2008, trinta e dois sacerdotes ortodoxos das paróquias de Metrópolis de Oltenia, e três funcionários da mesma arquidiocese realizaram uma reunião geral na qual foi decidido sobre a formação de um sindicato, o "Păstorul cel Bun". O objetivo da união de clérigos e leigos que trabalhavam em paróquias ou outros órgãos eclesiásticos dentro da jurisdição administrativa e territorial foi definido livremente. Consistiria em representar e proteger os direitos e interesses

[152] Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 2330/90. Julgado em: 09/07/2013.

profissionais, económicos, sociais e culturais dos seus membros, clérigos e leigos, em suas relações laborais.

O Ministério Público, que representa o Estado no processo apoiou o pedido de registro, alegando que o estabelecimento de um sindicato para membros do clero e funcionários leigos não violaria qualquer disposição da lei.

A arquidiocese de Craiova, interveniente no processo como terceiro, confirmou que os membros do sindicato eram empregados da arquidiocese, mas argumentou que o estabelecimento de um sindicato, sem o consentimento e bênção do Arcebispo, era proibido pelo Estatuto da Igreja Ortodoxa Romena, portaria n. 53/2008. Acrescentou ainda, que o Estatuto proibia os sacerdotes participarem em processos nos tribunais civis, sem a permissão prévia do arcebispo.

O tribunal entendeu do ponto de vista mais geral, desnecessário e desproporcional a recusa de registro dos membros religiosos, destacando que nenhum deles deveria ser excluído de formar sindicatos. Considerou que a decisão do tribunal de comarca do Dolj em negar o registro do sindicato, por conta da falta de permissão do bispo violou o direito de liberdade de associação, previsto no artigo 11 da Convenção. Ressaltou ainda, que os trabalhadores religiosos que trabalhavam regidos por contrato de trabalho, são como qualquer outro trabalhador e podem formar sindicatos.

A decisão do Tribunal foi devidamente baseada na Convenção, descartando qualquer possibilidade de discriminação e possibilidade de recusa de formar sindicato, já que considerou membros religiosos como trabalhadores comuns regidos por contrato de trabalho.

J and Others v. Austria[153]

O presente caso teve origem no pedido contra a República da Áustria, conforme o artigo 34[154] da Convenção, apresentado por três Filipinas que alegaram que as autoridades austríacas não tinham investigações eficazes e exaustivas, sobre as suas alegações de que tenham sido vítimas de tráfico de seres humanos para realização de trabalho escravo.

Alegam as recorrentes que foram recrutadas por uma agência de emprego em Manila para trabalhar com empregadas domésticas. No entanto, ao desembarcar tiveram os seus passaportes retidos pelo empregador.

Durante o curso de seu trabalho, elas afirmam que foram submetidas a maus-tratos e à exploração por seus empregadores, e que também não lhes foram pagos os salários acordados e as forçou a trabalhar longas horas, sob ameaça de novos maus tratos.

A corte em sua decisão destacou que tem lutado contra a escravidão e o tráfico de escravos e que essa luta contra o trabalho forçado e o tráfico tem estado no topo da agência internacional de direitos humanos. Registrou também, que a Áustria tem apresentado progressos consideráveis nesta luta, especialmente em termos de apoio social às vítimas. No entanto, a quadro penal austríaco é ainda deficiente, não conseguindo penalizar todos os responsáveis pelo trabalho escravo.

Pode-se perceber nesse caso a preocupação do Tribunal com a questão do trabalho escravo e forçado, buscando punir todos os responsáveis e destacando a necessidade de proteção das pessoas vulneráveis a essa situação. Além disso, a Corte fez referências a outros casos envolvendo o

---

[153] Tribunal Europeu de Direitos do Homem. Processo nº 58216/12. Julgado em: 17/01/2017.

[154] Artigo 34- O Tribunal pode receber petições de qualquer pessoa singular, organização não governamental ou grupo de particulares que se considere vítima de violação por qualquer Alta Parte Contratante dos direitos reconhecidos na Convenção ou nos seus protocolos. As Altas Partes Contratantes comprometem - se a não criar qualquer entrave ao exercício efetivo desse direito.

trabalho escravo na Áustria e salientou os pontos fortes e os pontos fracos do sistema austríaco, eficaz na proteção das vítimas e ineficaz em punir os autores, buscando assim, demonstrar entendimento sobre a situação real do trabalho escravo e forçado na Áustria.

2.6.3 Análise Jurisprudencial

O Tribunal Europeu dos Direitos do Homem destaca que apesar de inúmeros avanços, na sociedade atual ainda existem pessoas trabalhando em condições precárias, senão dizer análoga a escravos, sem nenhum respeito à dignidade humana.

Afirma que para evoluir e mudar esta realidade se faz necessário um maior amadurecimento dos empregadores, principalmente no sentido de valorizar o ser humano e o trabalho de formas dignas, sendo possível, quem sabe, a criação de meios que visem a promover o desenvolvimento econômico, sem, contudo, sacrificar excessivamente o trabalhador.

Nos acórdãos do Tribunal ficam principalmente relatados duas situações de restrição ao trabalho justo. Em dois casos, podemos observar a caracterização de trabalho escravo, e outros três, fica evidenciada a limitação à liberdade de associação dos trabalhadores.

No primeiro caso de trabalho escravo, o Tribunal observou a realização de escravidão dentro do ambiente familiar e destacou que é necessário os Estados verificar essas situações onde crianças e adolescentes estão realizando atividade laboral no próprio âmbito doméstico, impondo multa aos países que tornam condizentes a essas situações.

Destacou também, em outro caso de escravidão e trabalho forçado a preocupação com o tráfico de pessoas para realização de trabalho em condições degradantes e situações de risco de vida, no qual são submetidas a maus-tratos e a exploração por seus empregadores, além de atividades laborativas sem jornada de trabalho.

Em dois casos houve a limitação da liberdade de associação, onde padres e servidores públicos estavam impedidos de participarem de negociação coletiva e de constituir sindicatos, fato este proibido pela Convenção que prevê em seu artigo 11º, a liberdade de associação. O Tribunal decidiu pela concessão do direito de constituir sindicatos, com base nos ditames da própria Convenção.

O último caso relacionado à restrição de liberdade concerne na diferenciação feita pelo empregador no pagamento de salários a trabalhadores que estão filiados a sindicatos. O Tribunal entendeu que essa diferenciação caracteriza discriminação e é uma forma de impedir que os trabalhadores se filiem a sindicatos, ambos os posicionamentos rechaçados pela Convenção.

Sendo assim, pode-se observar que o Tribunal Europeu de Direitos do Homem tem como principal preocupação a proteção da dignidade humana nas relações laborais, reprovando situações que possam de alguma forma prejudicar o trabalhador e punido qualquer contexto que possa caracterizar exploração do mesmo. As normas previstas na Convenção são expressamente empregadas em suas decisões, garantindo assim, aplicabilidade das normas a cada caso concreto.

3

Exploração do trabalho, trabalho digno e comércio internacional

A partir do estudo da jurisprudência, observa-se que a exploração do homem através da atividade laboral é também um fator impeditivo da concretização e efetivação do direito fundamental ao trabalho justo.

É visível que a sociedade mudou e que a realidade do trabalho se modificou. No entanto, o fundamento do lucro de capital continua sendo o principal instrumento para a exploração e a opressão dos trabalhadores[1].

A exploração não é mais aquela dos séculos anteriores, porém, é necessário modificar a política. Os trabalhadores não estão mais na miséria como antigamente, mas em alguns países o trabalho e as condições de vida ainda são apresentados em situações desumanas, em virtude da tortura, da miséria e da exploração que os cercam[2].

Em face do seu sustento, os trabalhadores são submetidos a longas jornadas e péssimas condições de trabalho, a fim de obterem salário ínfimo[3]. Por vezes, estes trabalhadores não buscam seus direitos, fazendo com que os mesmos não sejam colocados em prática e, nem tão pouco, cumpridos da forma que deveriam ser.

Nos últimos anos, muitos trabalhadores buscaram formas atípicas de emprego, contribuindo de alguma maneira para a expansão do trabalho. Contudo, esses diversos tipos de contratos atípicos de trabalho: a tempo

---

[1] PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI.** 1ª edição, Lisboa, Editora: Temas e Debates- Círculo Leitores, 2014, p. 213.

[2] PIKETTY, Thomas. Ob. cit., p. 22.

[3] OIT. Ob. cit., p. 40.

parcial[4], a termo certo, trabalho temporário sazonal ou ocasional (incluindo o trabalho temporário em sentido estrito), teletrabalho e formas específicas de trabalho independente em alguns casos escondem uma verdadeira relação laboral, caracterizando assim, uma fraude à legislação[5], e fazendo com que muitos trabalhadores acabem trabalhando na economia informal[6].

A Organização Internacional do Trabalho, a Organização das Nações Unidas e a União Europeia buscam diminuir essas situações através de recomendações, convenções, relatórios e tratados estabelecidos. Toda via, observa-se que muitos países não conseguem cumprir as metas de efetivação do trabalho justo.

Diante do cenário de exploração vivenciado nos últimos anos, no âmbito da Organização Mundial de Comércio tem sido discutida a real necessidade de inclusão de cláusulas laborais[7] em face da intensa relação conflituosa entre comércio internacional e o direito dos trabalhadores[8].

A globalização das relações comerciais incluiu muitos trabalhadores nas relações de comércio internacional, porém, muitas vezes em condições de trabalhos degradantes. No entanto, destaca-se que a globalização justa deve garantir a melhoria das condições de trabalho e proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores[9].

Alguns países, especialmente os países desenvolvidos, acreditam que a acentuada integração econômica internacional deverá ser acompanhada

---

[4] AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho,** Cit., p.131, afirma que a figura do trabalho a tempo parcial vem se firmando cada vez mais, possibilitando ao empregador uma flexibilização na gestão da mão-de-obra.

[5] Desconformidade do ato jurídico ou negócio jurídico com a lei e com o direito. (VICENTE, Joana Nunes. **A fuga à relação de Trabalho (Típica): em torno da simulação e da fraude à lei**, Coimbra, Editora Coimbra, 2008, p. 33).

[6] OIT. Ob. Cit., p. 23.

[7] No presente trabalho, a expressão "cláusulas laborais" também pode ser entendida por "cláusulas sociais", "cláusulas de direito dos trabalhadores" e "cláusula trabalhista".

[8] MOREIRA, Vital. Ob. Cit., p.7.

[9] BENEDEK, Wolfgang, FEYTER, Koen de e MARRELLA, Fabrizio. **Economic Globalisation and Human rigths.** 1ª edição, Cambridge, Cambridge University Press, 2010, p. 93.

pela integração das normas sociais e trabalhistas para garantir o trabalho digno para todos[10].

3.1 Organização Internacional do Trabalho (OIT)

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi instituída em 1919 pelo Tratado de Versalhes[11], com intuito de levar a paz universal por meio da justiça social estabelecida nos "sentimentos de justiça e de humanidade"[12].

Inicialmente, foram adotadas seis convenções com o propósito de cumprimento dos objetivos estipulado para relações laborais. Assim, foram adotadas: a Convenção n.º 1, sobre a duração da jornada de trabalho no setor industrial; a Convenção n.º 2, acerca da luta contra o desemprego; Convenção n.º 3, sobre a proteção à maternidade; a Convenção n.º 4, acerca do trabalho noturno para mulheres; a Convenção n.º 5, que determinou a idade mínima para início do trabalho (a partir de 14 anos) e, por fim, a Convenção n.º 6, sobre a proibição de trabalho noturno para menores de dezoito anos.

No entanto, a Organização Internacional do Trabalho, somente a partir de 1944, com o advento da Declaração de Filadélfia[13] começou a ser definida, quando os objetivos e os princípos fundamentais estabeleceram convicções mínimas para as relações laborais.

Primeiramente, o trabalho não pode se visto enquanto mercadoria, tendo em vista que o direito à liberdade de expressão e associação é indispensável ao progresso; a existência da pobreza representa perigo à

---

[10] MOREIRA, Vital. Ob. Cit., p. 9.

[11] BOLLÉ, Patrick. "La Revista Internacional del Trabajo y la OIT. Fragmentos de su historia", **Revista Internacional del Trabajo**, Vol. 132, 2013, p.2.

[12] OIT. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho,** Lisboa, 2007. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf. Acesso em 17/06/2017.

[13] FERREIRA, Antônio Casimiro. "A sociedade de austeridade: Poder, medo **e** direito do trabalho de exceção", **Revista Crítica de Ciências Sociais**, nº 95, 2011.p. 120.

prosperidade de todos e, por fim, as situações de necessidade social exigem o esforço conjunto e contínuo de todas as nações, incluindo a representação dos trabalhadores e empregadores em discussões e decisões que objetivem o bem comum[14].

A declaração Filadélfia ratificou as disposições consagradas na Constituição de 1919 e expressou o direito de todos os seres humanos ao crescimento material e desenvolvimento pessoal com dignidade, segurança econômica e igualdades de oportunidades. Além de constituir o ponto central das políticas nacionais e internacionais, incluindo os programas econômicos e financeiros a níveis nacionais e internacionais, atribuindo à OIT a análise de tais programas, devendo ser inseridas normas e recomendações adequadas[15].

A Conferência Internacional do Trabalho[16], em junho de 1998, aprovou a Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, com o intuito de promover políticas que assegurassem uma maior eficácia e eficiência os seus objetivos.

Nesse sentido, a Declaração apresentou no artigo 2º quatro direitos fundamentais dos trabalhadores, quais sejam: a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva; a eliminação do trabalho forçado; a abolição do trabalho infantil e, a eliminação da discriminação relativa aos empregos e ocupações[17].

Diante disso, algumas convenções relacionadas aos direitos apresentados acima alcançaram o *status* de convenções fundamentais. São elas: a Convenção nº. 29, relativa ao trabalho forçado, a Convenção nº. 87, sobre

---

[14] OIT. **Declaração de Filadélfia,** Lisboa, 2007. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf. Acesso em: 17/06/2017.

[15] Idem.

[16] LEITÃO, Augusto Rogério. "La organización internacional del trabajo (OIT): Casi um siglo de acción em diferentes contextos históricos", **Revista Laboreal**, Vol. 12, 2016, p. 110.

[17] OIT. **Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho,** Lisboa, 2007. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/constitucao.pdf. Acesso em 17/06/2017.

liberdade sindical e a proteção do direito sindical, Convenção nº. 98, relativa ao direito de negociação coletiva, a Convenção nº. 100, sobre igualdade de remuneração de homens e mulheres, a Convenção nº. 105, relativa à abolição do trabalho forçado, a Convenção nº 111, sobre discriminação em matéria de emprego, a Convenção nº. 138, sobre idade mínima para trabalho e, por fim, Convenção n.º 182, sobre trabalho infantil.

É importante destacar ainda, sobre a Declaração de 1998, que a Conferência Internacional do Trabalho definiu "a ratificação universal dessas convenções como um objetivo, senta as bases para um amplo programa de cooperação técnica da OIT com os seus Estados Membros com o objetivo de contribuir à sua efetiva aplicação e define um mecanismo de monitoramento dos avanços realizados"[18].

Percebe-se que a Declaração de 1998 aconteceu com o objetivo de fortalecer a atuação da OIT com a criação de políticas laborais consistentes e eficazes.

Em junho de 2008, foi adotado um dos mais importantes documentos da OIT, a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, durante a 97ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho[19]. Essa Declaração foi umas das primeiras manifestações de um organismo internacional no tocante as preocupações sobre o mundo globalizado e a grave crise financeira internacional que iria eclodir a partir de setembro de 2008[20].

---

[18] Escritório da OIT no Brasil. **História**, Brasília, 2017. Disponível em: http://www.oit.org.br/content/hist%C3%B3ria. Acesso em: 18/06/2007.

[19] Conferência Internacional do Trabalho. **Declaração sobre Justiça social para uma Globalização Equitativa**, Genebra, 2008. Disponível em: http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_129.pdf. Acesso em: 18/06/2017.

[20] Escritório da OIT no Brasil. **História**, Ob.Cit.

Atualmente, a OIT possui 189 convenções, 204 recomendações e 187 membros, dentre eles, todos os países estudados no presente trabalho[21], o que demonstra a sua importância para o cenário trabalhista internacional, principalmente no tocante à proteção dos direitos trabalhistas e à dignidade do trabalhador.

A OIT é responsável pelo estabelecimento de padrões trabalhistas através das convenções e das recomendações, ou seja, estes instrumentos são fundamentais e indispensáveis às relações laborais dignas. Contudo, os cumprimentos dessas Convenções e recomendações ocorrem de forma voluntária, ou seja, um de seus membros pode recusar ratificar alguma norma sob a alegação que a mesma é incompatível com a legislação nacional vigente[22].

Nesse sentido, observa-se que quando um país ratifica uma Convenção, ele se compromete em tornar sua legislação interna consistente com a convenção, muito embora a prática mais frequente seja a de que os países só ratificam as Convenções quando suas leis já são compatíveis com elas[23].

O artigo 33º da Constituição da OIT[24] prevê de forma sucinta a possibilidade de serem tomadas providências em razão de um algum membro deixar de executar as recomendações. No ano de 2000, o Conselho de Administração recorreu pela primeira vez ao art. 33 da Constituição da OIT[25].

Nota-se que, apesar da importância que a OIT possui no âmbito laboral, a ausência de poder sancionatório, com penas e multas, em face dos

---

[21] OIT. **Liste alphabétique des pays membres de l'OIT**, Genebra, 2017. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/country.htm. Acesso em: 18/06/2017.

[22] DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio internacional e globalização: a cláusula social na OMC**. 1ª Edição, Curitiba, Editora Juruá. 2003, p. 134.

[23] Idem, p. 141.

[24] Artigo 33º Se qualquer Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, que na decisão do Tribunal Internacional de Justiça, consoante os casos, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência uma medida que lhe pareça oportuna para assegurar a execução dessas recomendações.

[25] ANTUNES, Ricardo Alexandre Pereira. "Os direitos fundamentais dos trabalhadores entre a OIT e a OMC", **Boletim de Ciências Económicas**, Coimbra, Instituto Jurídico, 2014. p. 11.

membros que descumprirem as Convenções e Recomendações, torna a sua atuação, de certa forma, ineficiente, afastando-a dos seus objetivos iniciais e da valorização do trabalho justo.

O debate sobre o possível poder sancionatório concedido à OIT mostra-se de difícil resolução, tendo em vista a OIT ser uma Organização que tem como alicerce o cumprimento voluntário de seus tratados e convenções. Uma eventual mudança poderia não ser a vontade de alguns Estados-Membros, principalmente os países em desenvolvimento. Por outro lado, os países desenvolvidos sugerem a inclusão da cláusula laboral no âmbito do comércio internacional.

Apesar de toda controvérsia, é primordial que todos os Estados-Membros se esforcem para cumprir todas as normas designadas, em especial as que versam sobre direitos fundamentais dos trabalhadores.

3.2 União Europeia (UE)

Os direitos trabalhistas percorreram um extenso e lento processo de evolução durante o processo de integração econômica europeia, especialmente após a efetivação do mercado único e a criação da União Europeia, sendo observado que algumas situações nem mesmo foram abordados de forma exclusiva.

Em 1951, a União Europeia começou a ser definida por meio da celebração do Tratado que instituiu a Comunidade Europeia do Carvão e do Aço[26], realizado por seis países, dentre eles: Bélgica, Alemanha, França, Itália, Luxemburgo, Países Baixos. O Tratado tinha como objetivo reestabelecer a economia da Europa durante o cenário de paz, não abordando de forma específica cláusulas laborais em seu contexto[27].

---

[26] União Europeia. **Tratados da União Europeia**, Bruxelas, 2017. Disponível em: https://europa.eu/european-union/law/treaties_pt. Acesso em: 19/06/2017.

[27] União Europeia. **Tratado CECA**, Bruxelas, 2017. Disponível em: http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=uriserv:xy0022. Acesso em: 19/06/2017.

No ano de 1957, foram celebrados os Tratados de Roma que instituíram a Comunidade Económica Europeia (CEE) e a Comunidade Europeia de Energia Atômica (EURATOM)[28], cuja principal mudança era referente ao aprofundamento da integração europeia, que passou englobar a cooperação econômica. Apesar de conter preceitos expressos que responsabilizam os Estados-Membros com o progresso social e com as condições laborais no ambiente de trabalho[29], na prática não foram observadas uma atuação acerca da efetivação dessas questões laborais.

O ápice da integração econômica europeia aconteceu em 1986, na celebração do Ato Único Europeu, cujo objetivo foi o relançamento do processo de construção europeia com vista a concluir a realização do mercado interno[30] constituído em um espaço sem fronteiras internas no qual a livre circulação das mercadorias, das pessoas, dos serviços e dos capitais foi assegurada[31], além de revisar os Tratados firmados anteriormente.

As cláusulas sociais alcancaram um espaço de maior destaque no processo de integração econômica europeia, com a aprovação da Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores em 1989[32].

No entanto, ainda que em seu objeto contenha apenas questões trabalhistas, o documento tem caráter apenas orientador, permitindo que cada Estado-Membro seja responsável pelas políticas sociais do país[33],

---

[28] BAVIERA, Inmaculada; Lázaro, Raquel. "Economía, virtud y gobierno en la configuración de Europa a los 50 años de la firma del Tratado de Roma", **Empresa y Humanismo**, Vol. 11, 2008, p. 42.

[29] União Europeia. **Tratado da Comunidade Econômica Europeia (CEE),** Bruxelas, 2017. Disponível em: https://europa.eu/european-union/law/treaties_pt. Acesso em: 19/06/2017**.**

[30] LODGE, Juliet. "The Single European Act**:** Towards a New Euro-Dynamism?", **Journal of Common Market Studies**, Vol. 24, 1986, p. 209.

[31] Artigo 13º do Ato Único Europeu. Disponível em: https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaties_establishing_the_european_communities_single_european_act_pt.pdf. Acesso em 19/06/2017.

[32] MOREIRA, Vital. Ob.cit, p. 138.

[33] RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito Social da União Europeia: relatório**, Coimbra Editora Almedina, 2009. p. 47.

contribuindo para o sucesso do mercado interno dentro da promessa de equilibrio econômico e social traçado na Comunidade Europeia.

No ano de 1992, foi celebrado o Tratado de Maastricht que instituiu a União Europeia, além de vincular a Comunidade às normas de proteção dos direitos fundamentais (artigo F n.º 2) e assegurar o processo de integração econômico numa dimensão social[34]. O objetivo do presente documento foi preparar a união monetária europeia e introduzir elementos para uma união política[35].

Posteriormente ao Tratado de Maastricht, em 1997 foi celebrado o Tratado de Amesterdão, este também muito importante para crescimento dos direitos sociais na Comunidade Europeia[36]. Observa-se que o Tratado ratificou e fortaleceu a preocupação com os direitos fundamentais[37], abordando em seu texto o seu apego aos direitos sociais fundamentais, tal como definidos na Carta Social Europeia, assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961, e na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, de 1989[38].

O Tratado de Amesterdão recepcionou as questões sociais e as colocou ao serviço da economia, restando claro que o principal objetivo da União era a integração econômica[39].

Por fim, no que concerne aos direitos sociais no âmbito da União Europeia, foi celebrado o Tratado de Lisboa, que começou a vigorar em

---

[34] Idem, p. 39.

[35] União Europeia. **Tratado de Maastricht**. Bruxelas, 2017. Disponível em: https://europa.eu/european-union/law/treaties_pt. Acesso em: 19/06/2017.

[36] SANTOS, Sabina Pereira dos. **Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia**, Lisboa, Editora Principia, 2000. p. 84.

[37] QUADROS, Fausto de. **Direito da União Europeia: Direito Constitucional e Administrativo da União Europeia**, 3ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2013. p. 184.

[38] União Europeia. **Tratado de Amesterdão**, Bruxelas, 2017. Disponível em: https://europa.eu/european-union/sites/europaeu/files/docs/body/treaty_of_amsterdam_pt.pdf. Acesso em: 20/06/2017.

[39] SHAW, Jo. “The Treaty of Amsterdam: Challenges of Flexibility and Legitimacy”, **European Law Journal.** Vol. 4, 1998, p. 63.

2009, elevando a necessidade de observância dos direitos fundamentais, pelo fato dos primeiros Tratados apresentarem apenas de formas simples essa preocupação e não ter na prática uma efetividade. Nesse sentido, a União Europeia consolida os direitos fundamentais (direitos sociais) em sua estrutura[40].

Ainda no Tratado de Lisboa a União reconheceu os direitos, liberdades e os princípios contidos na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, assegurando a mesma relevância dos Tratados[41], conforme o artigo 6º, n.º 1 do Tratado de Lisboa[42].

Nos últimos anos, os direitos fundamentais têm sido instrumento de inúmeros debates e questionamentos da União Europeia, em face da liberalização das trocas comerciais e internacionais e do processo de integração econômica, devido à necessidade de estabelecer relação harmônica entre a economia e os direitos sociais.

Por fim, detaca-se o dever de observância das ações de comércio externo da União para que estejam compatíveis com os direitos laborais consagradados fundamentais, conforme previsto artigo 3º, nº. 5 do Tratado da União Europeia, que assegura a contribuição da União para o comércio livre e equitativo[43].

3.3 Organização Mundial do Comércio (OMC)

A Organização Mundial do Comércio (OMC) é o organismo internacional que tem como objetivo planejar e organizar as relações comerciais

[40] QUADROS, Fausto de. Ob. cit., p. 189.

[41] União Europeia. **Tratado de Lisboa**, Bruxelas, 2017. Disponível em http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=uriserv:OJ.C_.2007.306.01.0001.01.POR&toc=OJ:C:2007:306:TOC. Acesso em: 19/06/2017.

[42] Artigo 6º n.º 1. A União reconhece os direitos, as liberdades e os princípios enunciados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 7 de Dezembro de 2000, com as adaptações que lhe foram introduzidas em 12 de Dezembro de 2007, em Estrasburgo, e que tem o mesmo valor jurídico que os Tratados.

[43] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 142.

internacionais de forma assegurar a progressiva liberalização nas trocas internacionais[44].

Nesse sentido, prevalece o entendimento que a OMC deveria se ater apenas a matérias comercias. No entanto, vem se discutindo, principalmente nos países desenvolvidos, se a OMC teria que incluir em suas competências assuntos que, de certa forma, estão direta ou indiretamente ligados às trocas comerciais, como: a cláusula social (ou padrões trabalhistas mínimos).

3.3.1 Princípios

Inicialmente, é necessário apresentar os princípios fundamentais do sistema comercial multilateral para estabelecer possível conexão entre os padrões mínimos trabalhistas no âmbito da OMC.

3.3.1.1 Princípio da Não Discriminação

O Princípio da Não Discriminação é um dos pilares sobre os quais se sustentam o sistema da Organização Mundial do Comércio, dividindo-se em: o Princípio da Nação Mais Favorecida e o Princípio do Tratamento Nacional.

A cláusula da nação mais favorecida está prevista no artigo I do GATT e estabelece que: "qualquer vantagem, favor, privilégio, ou imunidade concedida por uma parte a um produto originário de outro país ou a ele destinado será, imediata e incondicionalmente, extensiva a todos os produtos similares originários dos territórios de qualquer outro membro ou a eles destinados"[45].

---

[44] BOUZAS, Roberto; ZELICOVICH, Julieta. "La Organización Mundial de Comercio, los acuerdos mega-regionales y los usos estratégicos del regionalismo", **Revista Estudios de Economía Aplicada**, Vol. 32, 2014, p. 965.

[45] Artigo 1- Qualquer vantagem, favor, imunidade ou privilégio concedido por uma Parte Contratante em relação a um produto originário de ou destinado a qualquer outro país, será imediata e incondicionalmente estendido ao produtor similar, originário do território de cada uma das outras Partes Contratantes ou ao mesmo destinado. Este dispositivo se refere aos direitos aduaneiros e encargos de toda a natureza que gravem a importação ou a exportação, ou a elas se relacionem, aos que recaiam sobre as transferências internacionais de fundos para pagamento de

Nesse sentido, o citado artigo não permite tratamento discriminatório entre os países membros da OMC. Exemplificando, como regra geral, não é permitida conceder uma redução na alíquota do imposto de importação de um produto similar originário de país sem ampliar essa mesma redução aos outros países membros da OMC[46].

O segundo princípio dentro do Princípio da Não Discriminação é do tratamento nacional, disposto no artigo 3º, n.º 1 do GATT[47], dispondo que todos os bens estrangeiros devem ter tratamento igualitário com os bens nacionais após aqueles ingressarem no mercado doméstico.

Destaca-se que o Princípio do Tratamento Nacional é aplicado posteriormente ao ingresso do produto estrangeiro no mercado doméstico e que as cobranças de tarifas de importação, de aplicação de medidas de defesa comercial, ou de imposição de exigências técnicas não configuram violação ao princípio[48].

Assim, o Princípio do Tratamento Nacional é primordial na preservação de uma concorrência justa entre produtos importados e nacionais, ratificando ser essencial para manter os compromissos de liberalização comercial[49].

Pode-se concluir, o Princípio da Não Discriminação é preceito fundamental à efetividade do sistema comercial multilateral, tendo em vista sua

---

importações e exportações, digam respeito ao método de arrecadação desses direitos e encargos ou ao conjunto de regulamentos ou formalidades estabelecidos em conexão com a importação e exportação bem como aos assuntos incluídos nos §§ 2 e 4 do art. III.

[46] MOTA, Pedro Infante. **O sistema GATT/OMC: Introdução histórica e princípios fundamentais**, Coimbra, Editora Almedina, 2005, p. 110.

[47] Artigo 3º- 1. As Partes Contratantes reconhecem que os impostos e outros tributos internos, assim como leis, regulamentos e exigências relacionadas com a venda, oferta para venda, compra, transporte, distribuição ou utilização de produtos no mercado interno e as regulamentações sobre medidas quantitativas internas que exijam a mistura, a transformação ou utilização de produtos, em quantidade e proporções especificadas, não devem ser aplicados a produtos importados ou nacionais, de modo a proteger a produção nacional.

[48] MOTA, Pedro Infante. Ob. cit., p. 124.

[49] CUNHA, Luís Pedro. **O sistema comercial multilateral e os espaços de integração regional**. Coimbra, Editora Coimbra, 2008. p. 27.

garantia de manter a homogeneidade das relações comerciais estabelecidas sem permitir qualquer tratamento discriminatório entre as nações.

3.3.1.2 Princípio da Proibição das Restrições Quantitativas

O Princípio da Proibição das Restrições Quantitativas encontra-se previsto no artigo XI[50] do GATT e dispõe que: "impede a utilização de restrições quantitativas (proibições e quotas) como meio de proteção, tendo como o único meio de proteção aceito a tarifa, por ser o mais transparente. Nesse sentido, as quotas tarifárias são um caso especial e podem ser empregadas desde que estejam mencionadas nas listas de compromissos dos países".

Observa-se que, apesar deste Princípio ser claro quanto à impossibilidade de imposição de restrições quantitativas, atualmente, são previstas bastantes derrogações à aplicação deste princípio, com fundamentos diversos: proteção à agricultura, equilíbrio da balança dos pagamentos, proteção das economias em desenvolvimento ou de setores senescentes[51]. Por sua vez, as exceções para o Princípio das Restrições Quantitativas, estão previstas no item n.º 2 do artigo XI do GATT.

Nesse sentido, o referido princípio tem como objetivo a estabilidade das trocas comerciais de forma não discriminatória, retirando a possibilidade dos membros atribuírem uma quantidade máxima ou mínima de produtos importados ou exportados.

[50] 1. Nenhuma Parte Contratante instituirá ou manterá, para a importação de um produto originário do território de outra Parte Contratante, ou para a exportação ou venda para exportação de um produto destinado ao território de outra Parte Contratante, proibições ou restrições a não ser direitos alfandegários, impostos ou outras taxas, quer a sua aplicação seja feita por meio de contingentes, de licenças de importação ou exportação, quer por outro qualquer processo.

[51] CUNHA, Luís Pedro. Ob. cit., p. 32-33.

3.3.1.3 Princípio da Proibição do Dumping e dos Subsídios

A OMC busca assegurar um comércio mais aberto e justo, proibindo práticas comerciais desleais como o *dumping*[52] e os subsídios, que distorcem as condições de comércio entre os países.

O GATT já havia consolidado estes princípios nos art. VI e XVI, porém estes instrumentos só puderam ser realmente consagrados após os Acordos de Anti*dumping* e Acordo de Subsídios terem designados às práticas de *dumping* e de subsídios, além de prever os padrões admissíveis para combater o dano decorrente destas práticas[53].

O Princípio da Proibição do *Dumping*e dos Subsídios tem exceções, ou seja, é possível que um país diante de determinada situação aplique medidas anti-*dumping*[54] para proteger o seu próprio comércio. Sendo assim, o GATT não condena as práticas de *dumping* ou subsídios em si, porém é contra tais práticas se elas afetam o comércio internacional, distorcendo as regras da concorrência e causando dano à indústria local do país importador"[55].

Observa-se que, a adoção de medidas anti-*dumping* se tornou o mecanismo de proteção mais utilizado no âmbito da OMC, aumentando de tal forma nos últimos anos que se tornou uma ameaça[56]. De acordo com

---

[52] É uma prática comercial ilegal, diante do fato das empresas de um país vender seus produtos, mercadorias ou serviços por preços abaixo do seu valor justo para outro país (preço que geralmente é considerado inferior do que se cobra pelo produto dentro do país exportador), visando prejudicar e eliminar os fabricantes de produtos similares e concorrentes, passando então a controlar o mercado. (ISSABEKOV, Nurlybek; SUCHECKI, Adam mateusz. "Analysis Of The EU Anti-dumping Policy In Terms Of The Revealed Comparative Advantages, **Comparative Economic Research**, Vol. 19, 2016, p. 44.).

[53] MDIC. **Princípios**, Brasília, 2017. Disponível em: http://www.mdic.gov.br/index.php/comercio-exterior/negociacoes-internacionais/1886-omc-principios. Acesso em 21/06/2017.

[54] As medidas anti*dumping* tem o objetivo de neutralizar os efeitos danosos à indústria nacional causado pelas importações objeto de *dumping*, por meio da aplicação de tarifas alfandegárias adicionais. (YING,Bi. "Is Dumping Still Harmful? New Thinkingon Antidumping in the Global Free Trade", **Journal of East Asia & International Law**, Vol. 6, 2013, p. 32-38.)

[55] THORSTENSEN, Vera. **OMC – Organização mundial do Comércio: as regras do comércio internacional e a nova rodada de negociações multilaterais.** São Paulo, Editora Aduaneiras, 2001, p. 116.

[56] Idem, p. 232.

dados[57] realizados pelo Committee on Anti-*Dumping* Pratices no ano de 2015 foram abertos 230 processos anti-*dumping*, enquanto no ano de 1995 foram abertos somente 157, o que demonstra um aumento progressivo das medidas anti-*dumping*.

3.3.1.4 Princípio da Transparência

O Princípio da Transparência não está concretizado no GATT, porém, pode ser extraído do artigo X do Acordo[58], que trata: as leis, regulamentos, decisões judiciais, disposições administrativas que se refiram à classificação ou à avaliação de produtos para fins aduaneiros, devem ser publicados no menor prazo possível, permitindo que os governos e os comerciantes tomem conhecimento.

O item n.º 2, do mesmo artigo, destaca que nenhuma norma relativa aos direitos aduaneiros entrará em vigor antes de sua publicação oficial.

Por fim, o Princípio da Transparência embora não esteja expresso no texto do GATT, é de fundamental importância nas relações comerciais propostas entre os membros, principalmente pelo fato de que os Princípios da Proibição das Restrições Quantitativas e da Não Discriminação procuram garantir a transparência no acesso aos mercados terceiros”[59].

---

[57] Organização Mundial do Comércio (OMC), **Anti-dumping Initiations**, Genebra, 2016. Disponível em: https://www.wto.org/english/tratop_e/adp_e/AD_InitiationsByExpCty.pdf. Acesso em: 19/06/2017.

[58] Artigo X - nº1. As leis, regulamentos, decisões judiciárias e administrativas de aplicação geral, adotados por qualquer Parte Contratante e que visem à classificação ou avaliação dos produtos para fins aduaneiros, às tarifas de Alfândegas, taxas e outras despesas, ou às prescrições, restrições ou interdições de importação ou de exportação, ou a transferência de pagamentos que lhes digam respeito, ou que se refiram à sua venda, sua distribuição, seu transporte ou seu seguro, ou à sua estadia em entreposto, sua inspeção, sua exposição, sua transformação, sua mistura ou outras utilizações, serão prontamente publicados de maneira a permitir aos Governos ou aos comerciantes deles tomar conhecimento, Os acordos em vigor entre o Governo ou um órgão governamental de qualquer Parte Contratante e o Governo ou um órgão governamental de uma outra Parte Contratante que afetem a política econômica internacional serão igualmente publicados. O presente parágrafo não obrigará uma Parte Contratante a revelar informações de ordem confidencial que constituam obstáculo à aplicação das leis ou que, por outro lado, sejam contrários ao interesse público ou tragam prejuízo aos interesses comerciais legítimos de empresas públicas ou particulares.

[59] CUNHA, Luís Pedro. Ob. cit., p. 37.

3.3.1.5 Princípio da Reciprocidade

O Princípio da Reciprocidade também não está explicitamente consagrado no texto do GATT, porém, logo no preâmbulo do texto é possível verificar sua existência: "Almejando contribuir para a consecução desses objetivos, mediante a conclusão de acordos recíprocos e mutuamente vantajosos, visando à redução substancial das tarifas aduaneiras e de outras barreiras às permutas comerciais e à eliminação do tratamento discriminatório, em matéria de comércio internacional".

Pode-se dizer que o Princípio da Reciprocidade vincula os países membros e impõe de certa forma, a obrigatoriedade da realização de negociações multilaterais. É razoável perceber que o referido princípio contribui para a liberalização progressiva e não discriminatória das trocas internacionais, sendo instrumento central das negociações e renegociações comerciais[60].

Outro grande objetivo do princípio citado é o de impedir a figura do *free rider*[61] ou passageiro clandestino, que significa aquele membro que se beneficia nos acordos celebrados devido à extensão do Princípio da Não Discriminação, especialmente a cláusula da nação mais favorecida, e não participa ativamente de qualquer negociação relativa às reduções de barreiras comerciais e aduaneiras.

3.3.2 A cláusula laboral na OMC

A inclusão de normas trabalhistas no âmbito da Organização Mundial do Comércio é matéria que vem sendo discutida e debatida ao longo dos

---

[60] MOTA, Pedro Infante. Ob. cit., p. 227.

[61] A casual term used to infer that a country which does not make any trade concessions, profits, nonetheless, from tariff cuts and concessions made by other countries in negotiations under the most-favored-nation principle. (OMC, **Glossary**, Genebra, 2017. Disponível em: https://www.wto.org/english/thewto_e/glossary_e/glossary_e.htm . Acesso em 19/06/17.).

anos. Durante esse período, foram inúmeras tentativas de inclui-las no sistema multilateral, instituído pela OMC.

A primeira tentativa de incluir as normas sociais ao comércio internacional foi observada na Carta de Havana em 1947. Já no âmbito do GATT, a matéria somente foi suscitada na Ronda de Tóquio, em 1979, em face da proposta realizada pelos os Estados Unidos, que defendia a admissão de normas que obordassem questões laborais. Posteriormente, a questão voltou a ser discutida na Ronda do Uruguai (1986 a 1994). No entanto, novamente sem sucesso, em decorrência da oposição dos países em desenvolvimentos e da falta de apoio e iniciativa de países desenvolvidos[62].

Outra vez, a matéria foi suscitada na Conferência Ministerial de Marrakesh (1994) por iniciativa dos Estados Unidos e com apoio de países da Comunidade Europeia, porém, mais uma vez o tema recusado.

No âmbito da OMC o tema[63] foi sugerido na Conferência Ministerial em Cingapura (1996), em face das inúmeras tentativas de inclusão e do intenso debate sobre a matéria. O documento final afirmou uma colaboração da OMC à OIT no que se referem à observância e promoção das normas laborais internacionais propostas, destacando que é responsabilidade da OIT determinar e tratar das normas trabalhistas[64]. Observa-se que, a OMC registra um interesse comum na melhoria "*core*

[62] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 96-97.

[63] DI SENA JÚNIOR, Roberto. Ob. cit., p. 102.

[64] 4. We renew our commitment to the observance of internationally recognized core labour standards. the international labour organization (ilo) is the competent body to set and deal with these standards, and we affirm our support for its work in promoting them. we believe that economic growth and development fostered by increased trade and further trade liberalization contribute to the promotion of these standards. we reject the use of labour standards for protectionist purposes, and agree that the comparative advantage of countries, particularly low-wage developing countries, must in no way be put into question. in this regard, we note that the wto and ilo secretariats will continue their existing collaboration. (OMC, Singapore Ministerial Declaration, Genebra, 2017. Disponível em: https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min96_e/wtodec_e.htm. Acesso em: 20/06/2017.

labour standards", mas destina explicitamente a Organização Internacional do Trabalho[65].

Novamente, os Estados Unidos apresentou a matéria na Reunião Ministerial de Seattle, em 1999, junto a um grupo de trabalhadores que acreditavam estar em situação de prejuízo em face da redução de barreiras tarifárias e não-tarifárias[66]. O governo americano sugeriu a criação de seis grupos de trabalho com o objetivo de analisar os reflexos dos padrões laborais no comércio internacional, sem a imposição de sanções[67]. Apesar disso, a tentativa não foi aceita, em decorrência das resistências dos países em desenvolvimento[68].

Por fim, a última tentativa de inclusão de normas laborais ocorreu na Declaração Ministerial da Ronda de Doha (iniciada em 2001). Porém, o texto da Declaração apenas ratificou o disposto na Conferência Ministerial de Cingapura[69], ou seja, apesar da OMC reconhecer e promover os padrões laborais justos de forma cooperativa, afirma que é competência exclusiva da OIT o controle e a melhoria desses direitos.

3.3.2.1 Possibilidade de inclusão de direitos laborais na OMC

Ao longo dos anos, o que se verifica na discussão sobre a inserção de padrões laborais na OMC é a variação do modelo das propostas para abordagem da matéria, ou seja, a essência da questão continua a mesma,

---

[65] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 98.

[66] SILVA, Eveline de Andrade Oliveira e. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo.** Brasília, 2013, p.14. Disponível em: https://www.uniceub.br/media/415159/ebookaclausulasocialnodireitointernacional contemporaneo.pdf>. Acesso em 21/06/2017.

[67] DI SENA JÚNIOR, Roberto. Ob. cit., p. 108.

[68] Organização Mundial do Comércio (OMC). Trade and labour standards, genebra, 2017. Disponível em:https://www.wto.org/english/thewto_e/minist_e/min99_e/english/about_e/18lab_e.htm. Acesso em: 21//06/2017.

[69] MOREIRA, Vital, ob. cit., p. 99.

porém, em decorrência do crescente movimento socioeconômico, as sugestões para inclusão das clásulas sociais na OMC sofrem modificações.

O centro do debate encontra-se no constante conflito sobre a matéria entre países desenvolvidos e países em desenvolvimento. Enquanto aqueles já conquistaram um conjunto de normas e padrões trabalhistas e possuem uma estabilidade socioeconômica, os países em vias de desenvolvimento ainda buscam construir um cenário social e econômico positivo e acreditam que os progressos das suas normas sociais só podem evoluir a partir do seu desenvolvimento econômico[70].

Com a discussão sobre a possibilidade de inserção de padrões laborais no comércio internacional, especialmente no âmbito da OMC, diversos entendimentos vêm sendo construídos. Os países em desenvolvimento e economistas liberais entendem, com base na Teoria Econômica[71], que a inclusão de padrões trabalhistas no âmbito do comércio internacional seria prejudicial na liberalização das trocas internacionais, o que afetaria negativamente o desenvolvimento econômico e, consequentemente, o progresso social[72].

Destacam também que essa relação representaria uma proteção aos países desenvolvidos, já que estes possuem normas laborais já consolidadas, facilitando a exigência de cumprimento e eficácia[73].

Por outro lado, a favor da inserção da matéria no âmbito do comércio internacional estão os países desenvolvidos e defensores dos direitos humanos, que acreditam que a ausência de normas laborais torna o comécio injusto e desleal, já que os países que não respeitam as normas

---

[70] ANTUNES, Ricardo Pereira Alexandre, Ob. cit., p. 19.

[71] FERRAZ ELIAS, Fernando Lopes, "A Organização Mundial do Comércio - **OMC** e os mecanismos de indução ao cumprimento", **Meridiano 47 - Boletim de Análise de Conjuntura em Relações Internacionais**, Vol. 16, 2015, p. 38.

[72] THORSTENSEN, Vera. Ob. cit., p. 44.

[73] DI SENA JÚNIOR. Ob. cit. p. 119.

trabalhistas tem um custo de produção inferior[74], o que aumenta sua competitividade no âmbito internacional e causa desemprego nos países desenvolvidos.

Evidenciam também que a carência de normas laborais gera um grave retrocesso social[75], já que alguns países diminuem os padrões trabalhistas a fim de manter a competitividade entre os países desenvolvidos e em vias de desenvolvimento.

Percebe-se que surgiram propostas para inclusão dos padrões laborais no âmbito da OMC e dentre as principais estão as desenvolvidas pela OIT em 1994[76], que entenderam que a falta de padrões trabalhistas caracterizaria: *antidumping* e antisubsídio, ou seja, a inserção ocorreria ao abrigo dos artigos VI e XVI do GATT, também ocorreria exceção às regras previstas no artigo XX do GATT e, por fim, ainda anulação e redução de benefícios presentes do artigo XXIII do GATT[77].

Inicialmente, a proposta que relaciona aos padrões laborais à prática de *dumping* e subsídios, ao abrigo dos artigos VI e XVI do GATT, consiste na impossibilidade de ser consolidada pelo fato de que a prática do "*dumping* social", não se enquadra na prática de *dumping* consagrada pela OMC, tendo em vista que para configuração desta não importa se os custos de produção são baixos por conta da mão de obra barata[78].

Nesse sentido, também não é possível enquadrar a situação de inobservância dos direitos laborais como subsídio oferecido pelos Estados pelo fato de que para configuração desta prática deve haver a utilização de

---

[74] THORSTENSEN, Vera. Ob. cit., p. 44.

[75] "Uma vez que assegurado determinado nível de realização, os direitos sociais passam a estabelecer uma garantia institucional e um direito subjetivo" (SILVA, Suzana Tavares da. Ob. cit., p. 208).

[76] Escritório Internacional do Trabalho. **The social dimensions of the liberalization of world trade**, Genebra, 1994. Disponível em: http://staging.ilo.org/public/libdoc/ilo/GB/261/GB.261_wp_sld_1_engl.pdf. Acesso em: 21/06/2017.

[77] DI SENA JÚNIOR, Roberto. Ob. cit., p. 145.

[78] MOREIRA, Vital. p. 106.

repasses financeiros, créditos ou isenção de taxas, o que não ocorre em casos de inobservância dos direitos laborais[79].

A proposta que visa inserir os padrões trabalhistas na condição de exceção do artigo XX do GATT[80] é considerada a proposta mais comum[81], não faltando tentativas para uma interpretação extensiva, aumentando assim as possibilidades de medidas comerciais restritivas em decorrência das condições laborais[82].

No entanto, essas tentativas não têm obtido êxito pelo fato da observância do Princípio Geral da Interpretação, no qual as exceções não podem ser interpretadas extensivamente, pois poderiam caracterizar medidas protecionistas e discriminativas[83].

Exemplificando, um país poderia cessar as importações de outro quando fosse verificada a utilização de trabalho infantil ou forçado, com base na alínea *a* do artigo XX[84], que permite a aplicação de medidas com intuito de garantir a proteção da moralidade pública. Porém, essa interpretação não é permitida sob a alegação de que essa proteção só está relacionada a situações referentes às próprias mercadorias, e não às condições que foram produzidas[85].

Desta forma, inserir uma cláusula laboral ou até mesmo uma cláusula de direito humanos no GATT para além do trabalho prisional, não pode

---

[79] Idem, p. 105-106.

[80] Artigo XX - "Desde que essas medidas não sejam aplicadas de forma a constituir quer um meio de discriminação arbitrária, ou injustificada, entre os países onde existem as mesmas condições, quer uma restrição disfarçada ao comércio internacional, disposição alguma do presente capítulo será interpretada como impedindo a adoção ou aplicação, por qualquer Parte Contratante, das medidas...".

[81] DI SENA JÚNIOR. Ob. cit., p. 147-149.

[82] MOREIRA, Vital. p. 102.

[83] MOREIRA, Vital. p. 102-103.

[84] Artigo XX- Alínea I - a) "necessárias à proteção da moralidade pública..."

[85] MOREIRA, Vital. p. 103.

ser considerado mediante interpretação extensiva do artigo XX, tendo como única como de inclusão alteração do presente artigo[86].

Sobre a inserção de padrões trabalhistas no artigo XXIII[87] do GATT, apesar de não faltarem propostas, é difícil a comprovação de que alguns Estados estão derespeitando os direitos laborais internacionais e, por conta disso, estariam trazendo prejuízos a outros países. Além disso, o objetivo dessa inclusão teria mais uma lógica repressiva do que de promover o crescimento de padrões laborais[88].

Além das propostas já apresentadas, existem novas posições sobre a possibilidade de inclusão de cláusulas laborais na OMC[89]. Inicialmente, consistiria em uma cláusula laboral específica que incluiria no estatuto da OMC a obrigatoriedade de respeitar os direitos fundamentais reconhecidos pela OIT e, em caso de descumprimento a suspensão de certos direitos ou vantagens no próprio âmbito da OMC. Exemplificando, suspensão de recurso ao mecanismo de resolução de litígios ou do direito de participação nas instituições da OMC, e nas próprias trocas comerciais, com a elevação das tarifas aduaneiras em relação aos seus produtos[90].

A segunda proposta consite em uma cláusula laboral positiva, na qual seriam concedidos benefícios e vantagens aos países que tornassem efetivas as normas laborais definidas no âmbito da OIT. Por exemplo, os

[86] Idem, p. 103

[87] Artigo XXIII: ‘’1. No caso de uma Parte Contratante considerar que uma vantagem qualquer resultante para ela, direta ou indiretamente, do presente Acordo, está sendo anulada ou reduzida, ou que um dos objetivos do Acordo está sendo dificultado, em consequência: (a) do não cumprimento por outra das Partes Contratantes dos compromissos pelos mesmos assumidos em virtude do presente Acordo; (b) da aplicação por outra das Partes Contratantes de uma medida, contrária ou não às disposições do presente Acordo; ou (c) da existência de qualquer outra situação, dita Parte Contratante, a fim de obter solução satisfatória para a questão, poderá dirigir representações ou propostas por escrito à outra ou outras Partes Contratantes que lhe parecerem interessadas. (...)”

[88] MARTÍNEZ, Luis M. Hinojosa. **Comercio justo y derechos sociales: la condicionalidade social em el comercio internacional,** Madrid, Editora Tecnos, 2002, p. 105-108.

[89] MOREIRA, Vital. p. 110-112

[90] MOREIRA, Vital. p. 110.

países que observassem essas normas trabalhistas internacionais teriam redução de tarifas aduaneiras para os seus produtos[91].

Nota-se que, em ambas as propostas o posicionamento sobre a inclusão de cláusulas laborais está no sentido de um trabalho conjunto entre a OMC e OIT, sendo garantida uma maior eficácia nas Convenções da OIT e criada para OMC certo grau de responsabilidade social.

Além das propostas atuais apresentadas, antigas propostas sofreram algumas mudanças, como por exemplo, a proposta que visa inserir os padrões trabalhistas no âmbito das exceções do artigo XX do GATT, que atualmente está da seguinte forma: deveria ocorrer uma alteração do preceito, incluindo a possibilidade de aplicação de medidas restritivas contra países que não cumprem os direitos fundamentais dos trabalhadores, sendo que a verificação da infração e o descuprimento das normas ocorreriam pela OIT e a OMC caberia o poder sancionatório[92].

Na doutrina, prevalece o entendimento de que a OMC deveria atuar apenas no comércio internacional e na liberalização das trocas, porém, isso não deveria afastar uma possível relação com o âmbito laboral, já que na atualidade predomina a posição que o desenvolvimento econômico e social estão interligados[93].

Apesar de defenderem a impossibilidade da OMC interferir nas questões trabalhistas com argumento de que estas questões não integram suas competências, essa alegação poderia ser afastada com base na teoria das competências implícitas[94] que afirma a necessidade de observância dos padrões laborais em sua agenda, principalmente de forma conjunta com a OIT.

---

[91] Idem, p. 111.

[92] KAUFMANN, Christine. Ob. cit., p. 292.

[93] ANTUNES, Ricardo Pereira Alexandre. Ob. cit., p. 23-24.

[94] Idem, p. 23-24.

Conclui-se que, o objetivo de inclusão de padrões trabalhistas no âmbito da OMC é assegurar aos trabalhadores condições dignas de emprego conforme a OIT e não a prevalência desses direitos em face das trocas comerciais.

3.3.2.2 Posicionamento dos Estados Unidos e União Europeia

É notório que os Estados Unidos e a União Europeia, juntamente com outros países desenvolvidos, são os principais defensores de inserção de padrões laborais no âmbito da OMC. Pode-se observar que, desde a década de 90 os Estados Unidos e União Europeia já iniciavam a tentativa de inclusão.

A União Europeia sempre buscou a inserção no sentido de incluir a cláusula laboral ao sistema multilateral por meio "de um modelo de incentivos", cujo objetivo não seria impor sanções aos países, mas criar benefícios aos países que cumprissem os padrões laborais[95].

Como será observado a seguir, em decorrência das tentativas frustadas de inclusão da cláusula laboral no âmbito da OMC e da questão não está sendo tratada pela agenda da Organização, os Estados Unidos e a União Europeia buscaram outras formas de exigir a observância e o cumprimento das cláusulas laborais nas trocas comerciais, incluindo-as em outros sistemas.

[95] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 113.

3.4 A Cláusula Laboral no Comércio Internacional

3.4.1 Sistema de Preferências Generalizadas (GSP)

Tanto os Estados Unidos como a União Europeia buscaram em outros sistemas comerciais a possibilidade de inclusão de padrões trabalhistas, dentre eles o Sistema de Preferências Generalizadas[96].

Em 1984, os Estados Unidos da América foram o primeiro país desenvolvido a colocar em vigência um Sistema de Preferências Generalizadas com cláusulas laborais. Mesmo tendo demorado em criar o seu GSP, os Estados Unidos foram os precursores na inserção da máterial laboral como requisito de seleção e conservação das preferências comerciais[97].

No que concerne aos direitos laborais protegidos, a lei incluiu: liberdade de associação; direitos de organização e de negociação coletiva, proibição de trabalho forçado ou compulsório; proibição de trabalho infantil e condições de trabalho "aceitáveis" relativamente a salário mínimo, horário de trabalho, segurança e saúde no trabalho. Apesar de tratar de direitos laborais consagrados internacionalmente, a lei americana não menciona nenhuma convenção internacional, especialmente as convenções da OIT, sendo verificado que o quadro de direitos não abrange a proibição de discriminação e inclui direitos relativos a salários, duração de trabalho, dentre outros[98].

Percebe-se que a lei americana permite uma flexibilidade a este regime pelo fato de que o presidente pode incluir ou manter um país infrator como beneficiário do GSP, em virtude do interesse econômico dos

---

[96] "A cláusula habilitante da OMC proporcionou que os países mais desenvolvidos conferissem preferências comerciais (redução ou isenção de tarifas aduaneiras) aos países em desenvolvimento, permitindo um tratamento diverso nas relações comerciais". (SNYDER, Matthew G. "Gsp and Development: Increasing the Effectiveness of Non reciprocal Preferences", **Michigan Journal of International Law**, Vol.33, 2012, p. 821).

[97] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 149.

[98] Idem, p. 151.

Estados Unidos[99]. Nesse sentido, não tem faltado reclamações na aplicação das cláusulas, já que nota-se uma derrogação do sistema em face dos países mais amistosos com os Estados Unidos[100].

A União Europeia foi a primeira a incluir os GSP para os países em desenvolvimento[101], porém, no que concerne à cláusula social, demorou mais de dez anos para sua inserção. Na sua última versão em 2012, passou a considerar apenas elegíveis os países com rendimento médio, baixo ou inferior, o que fez diminuir o número de países beneficiários em face dos países mais necessitados[102].

Na reforma de 2005, a União Europeia realizou uma mudança geral no seu GSP, passando a conter as três seguintes modalidades: a modalidade geral, a modalidade GSP + e a modalidade "tudo menos armas[103]".

A modalidade geral contempla todos os países com rendimento médio ou inferior na lista de classificação do Banco Mundial, exceto os países de menor desenvolvimento, sem a obrigação de candidatura e sem imposição especiais, garantindo a eliminação ou diminuição de tarifas aduaneiras. A modalidade especial (GSP+) garante mais vantagens quanto à cobertura de produtos contemplados de eliminação e diminuição de tarifas, desde que os mesmos países ratifiquem e adotem as Convenções Internacionais de Direitos Humanos, inclusive de direitos dos trabalhadores, de bom governo e de proteção ao meio ambiente. E por fim, a modalidade "tudo menos arma", que é destinada apenas aos países de

---

[99] BLACHARD, Emily; HAKOBYAN, Shushanik. "The US Generalized System of Preferences in Principle and Pratice", **World Economy**, 2015, p. 401.

[100] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 153.

[101] CIRERA, Xavier; FOLIANO, Francesca; GASIOREK, Michael. "The impact of preferences on developing countries exports to the European Union: bilateral gravity modeling at the product level", **Empirical Economics**, Vol. 50, 2016, p. 60.

[102] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 154.

[103] YAP, James, "Beyond 'Don't Be Evil': The European Union GSP+ Trade Preference Scheme and the Incentivisation of the Sri Lankan Garment Industry to Foster Human Rights", **European Law Journa**l, Vol. 19, 2013, p. 286.

menor desenvolvimento, segundo a classificação das Nações Unidas, os quais são garantidos o ingresso livre no mercado da União relativamente a todos os produtos, exceto armas e munições[104].

O GSP da UE foi progressivamente alterado e atualizado ao longo dos anos. Em 1994, só era obrigatório o respeito às Convenções 29 e 105 da OIT, ou seja, apenas tratava do trabalho forçado, sendo possível a exclusão das preferências comerciais em caso de violação sistemática e grave destas convenções. Em 1998, foi preservado o sistema prévio no que concerne ao trabalho forçado e um acréscimo de uma nova forma de GSP, mais benéfica para os países que respeitem liberdade sindical, contratação coletiva e proibição do trabalho infantil, respectivamente, Convenções 87, 98 e 138 da OIT. Em 2001, foi ampliada a necessidade de observância de todos os direitos fundamentais dos trabalhadores. Destaca-se que, nos primeiros momentos não era necessário a ratificação das Convenções perante a OIT, mas o simples respeito e aplicabilidade no âmbito interno[105].

Como visto anteriormente, em 2005 foram criadas as três modalidades do sistema[106] e passou a ser exigido na modalidade GSP+ a ratificação das Convenções Internacionais, dentre elas, as de direito laboral, especialmente as Convenções basilares da OIT. Em 2008 o GSP foi revisto e mantido todas as características do anterior. Enfim, em 2012, foi novamente revisto o sistema e preservado os fundamentos do regime precedente com relação aos direitos dos trabalhadores, sendo destacados nessa revisão os novos procedimentos de apuração e controle pertinentes à ratificação e cumprimento das Convenções, através dos relatórios de

[104] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 158-159.

[105] Idem, p. 159-160.

[106] YAP, James. Ob. cit., p. 286.

supervisão das Convenções, realizado pelas Comissões das Nações Unidas e da OIT[107].

A União Europeia tem como base para o presente regime os direitos dos trabalhadores internacionalmente consagrados e não os direitos dos trabalhadores reconhecidos no direito contitucional da União. Constata-se que a ratificação e aplicabilidade das Convenções da OIT só são exigíveis para os países beneficiados pelo regime GSP+, sendo apenas necessário para o regime geral e para modalidade "tudo menos armas" que os países não descumpram de forma grave e sistémica os fundamentos inclusos no direito internacional contemplado[108].

Caso seja observado que algum país beneficiado pelo regime do GPS+ passou a não satisfazer as condições de elegibilidade ou se eximiu das obrigações impostas, o mesmo poderá ser retirado da lista de beneficiários da modalidade especial, retornando ao regime geral. No que concerne às modalidades geral e "tudo menos armas", os países beneficiários só deixam de ter as preferências comerciais em situação de descumprimento grave e sistémico dos princípios presentes nas Convenções. Destaca-se também a proibição da exportação de produtos fabricados em prisões nas três modalidades[109].

Apesar dos grandes avanços, a cláusula social do GSP da UE ainda sofre com algumas deficiências. No sistema geral e "tudo menos armas" não há nenhuma condição no acesso e nem na permanência das preferências comerciais, sendo apenas proibida a violação de forma intensa e sistemática aos princípios das Conveções. Seria necessário que, no mínimo, os países beneficiários das modalidades do GSP ratificassem as Convenções da OIT sobre direitos fundamentais do trabalhador. Da

---

[107] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 160-161.

[108] Idem, p. 163.

[109] Idem, p. 164- 165.

mesma forma, a modalidade GSP+ apresenta incongruências, não impondo aos beneficíarios na candidatura a obrigação de comprovação da real aplicação das Convenções internacionais. Assim sendo, os canditados só não serão aceitos se existir uma falha grave, demonstrando assim, até certo ponto, uma discricionariedade na avaliação da Comissão Europeia[110].

No tocante à legitimidade da cláusula laboral do GSP da União Européia em face do direito da OMC e do Direito Constitucional da UE, ambos consideram a cláusula legítima, apesar do organismo de recurso da OMC considerar de forma implícita que a cláusula social do GSP atende aos requisitos necessários pra sua legitimidade. Já com relação ao GSP no Direito Constitucional UE, se percebe que tanto o próprio GSP, ou o mesmo como mecanismo de ajuda ao desenvolvimento, condiz a um mandato constitucional da UE em toda atuação externa[111].

Realizando um comparativo entre o modelo de GSP da UE e o modelo dos Estados Unidos, podemos chegar as seguintes constatações: 1) O modelo da União Europeia é mais generoso, conferindo aos países um maior número de produtos cobertos e uma superior margem de preferência[112]; 2) Quanto à própria cláusula social os direitos trabalhistas previstos são diferentes, enquanto os Estados Unidos optaram por uma lista própria, a UE prevê o conjunto de direitos fundamentais dos trabalhadores da OIT e do PIDESC; 3) A condição de respeito dos direitos fundamentais nos Estados Unidos é imposta, diferentemente da UE que só impõem na modalidade GSP+, nas outras só existem a proibição de violação grave e sistémica dos fundamentos das Convenções; 4) não há necessidade de ratificação das Convenções da OIT no modelo americano, sendo apenas destacada a observância dos direitos dos trabalhadores

---

[110] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 166-167.

[111] Idem, p. 169-170.

[112] SNYDER, Matthew G. Ob. cit., p. 843-849.

internacionalmente reconhecidos, já no modelo GSP+ da UE é obrigatória a ratificação[113].

Conclui-se que, ambos os modelos de GSP incluíram no seu sistema de forma positiva a relação entre o comércio internaciolnal e os direitos fundamentais dos trabalhadores, demonstrando assim, que o sistema multilateral de preferências comerciais pode continuar sendo executado.

3.4.2 Acordos Bilaterais e Regionais

Na atualidade, tem crescido o número de acordos de liberalização comercial bilateriais e regionais. Este fato tem ocorrido por dois motivos, primeiramente, da "ronda de Doha" da OMC de 2001[114], não ter criado até o presente momento uma nova forma de extinção ou diminuição das barreiras alfandegárias nas trocas do comércio internacional, e pelo fato dos acordos regionais e bilaterias serem, de certa forma, mais ajustáveis na integração econômica[115].

A clásula social dos acordos comerciais apresentam duas caractrísticas diferentes das cláusulas presentes no GSP. A princípio, esta só pode ser estabelecida para países com o desenvolvimento econômico médio ou inferior, enquanto, naquela é estabelecida com qualquer país, independentemente do desenvolvimento econômico. A segunda diferença se faz presente na natureza contratual dos acordos comercais, ou seja, as obrigações são recíprocas para ambos os países[116].

---

[113] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 175.

[114] "Las dificultades vividas en Seattle en 1999 y la evidencia de que la Organización Mundial del Comercio estaba perdendo legitimidad ante la comunidad internacional llevaron a que em la Conferencia Ministerial de Doha, que tuvo lugar entre el 9 y el 13 de noviembre de 2001, en Qatar, se plasmaran, en médio de duras negociaciones," objetivos concretos para contribuir al derecho al desarrollo desde la perspectiva del comercio internacional. Así, el artículo 2 de la Declaración de Doha expressa claramente la idea de que el comercio internacional debe servir al derecho al desarrollo y ponerloenel centro del debate, reconocimiento fundamental para laconsideración de este derecho como parte de laestructura comercial internacional". (GARCÍA MATAMOROS, Laura Victoria. "La Ronda de Doha para el desarrollo ocho años después: de grandes propósitos a modestos acuerdos", **International Law**, 2010, p. 226-227).

[115] MOREIRA, Vital. Ob. cit. p. 179.

[116] Idem, p. 180.

Os Estados Unidos novamente tomaram a iniciativa e incluíram direitos laborais nos acordos comerciais bilaterais. Em 1984, o Congresso dos Estados Unidos determinou como princípio basilar o respeito aos direitos dos trabalhadores[117], que foi mantido e reforçado no Trade Act de 2002[118].

No ano de 1993, foi pactuado o Acordo Norte-Americano sobre Cooperação Laboral (NAALC) entre o Canadá, Estados Unidos e o México[119], sendo este o primeiro a inserir um quadro de direitos trabalhistas no âmbito do comércio internacional. No presente acordo foram estabelecidos dois fundamentos basilares, o primeiro, é que cada país deveria criar os seus próprios padrões internos de proteção trabalhista, devendo existir uma intensa relação com os direitos laborais internacionalmente consagrados; além disso, mostra-se necessário o efetivo cumprimento da própria legislação[120].

O acordo comercial no setor têxtil entre Estados Unidos e Camboja foi um dos principais acordos, incluindo cláusulas sociais no comércio internacional, sendo conferido pelos EUA melhores condições comerciais, em face do reconhecimento e da efetivação dos direitos trabalhistas pelo Camboja. Apesar de ter sido importante, o acordo não foi precedente de acordos posteriores[121].

---

[117] Idem, p. 181.

[118] O Trade act of 2002 concedeu ao presidente dos Estados Unidos a possibilidade de negociar acordos comerciais com outros países e, além disso, determinou o Congresso só pode aprovar ou não os acordos negociados, sendo proibido emendá-lo. Chama-se essa prática de fasttrack (via rápida).Disponível em: https://www.doleta.gov/tradeact/directives/107PL210.pdf. Acesso em: 23/06/2017.

[119] SINGH, Parbudyal; ADAMS, Roy J. "Neither a Gem nor a Scam: The Progress of the North American Agreement on Labor Cooperation", **Labor Studies Journal**, Vol. 26, 2001, p. 1-2.

[120] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 182.

[121] Idem, p.184.

O modelo da cláusula social do NAALC foi utilizado nos acordos estabelecidos posteriomente pelos EUA com outros países[122]. No entanto, algumas questões sofreram alterações e seu alcance foi ampliado. Agora, os direitos laborais são apresentados no próprio contexto do acordo e, não em um acordo a parte, como observado no NAALC; o quadro de normas laborais é mais extenso, não contemplando somente os direitos fundamentais da OIT, mas também os padrões aceitáveis de labor (presente desde o GSP); no tocante às infrações, essas só terão importância caso atinjam as relações comerciais e quando persistirem ou reiterarem na atuação e, por fim, sobre os instrumentos de proteção desses clásulas sociais serão os mesmos dos litígios comerciais (submissão à arbitragem), que poderão aplicar sanções (pecuniárias ou não) e regras comerciais, como diminuição ou suspensão de concessões[123].

Nesse sentido, pode-se notar que, as principais particularidades da cláusula trabalhista nos acordos comerciais dos EUA são: 1) estão condicionadas aos fundamentos comerciais, proibindo a falta de proteção trabalhista como forma de competitividade comercial; 2) são criadas imposições vinculatórios e cabíveis de punições; 3) a inobservância e o não cumprimento das cláusulas trabalhistas estão subordinados ao mesmo mecanismo de solução de litígios das questões comerciais[124].

Diversamente do ocorrido no EUA, a União Europeia retardou a inclusão de cláusulas laborais em seus acordos, incluindo inicialmente apenas cláusulas de direitos humanos. A claúsula de direitos humanos tornou-se primordial para política externa da União, tanto que o Parlamento Europeu estabeleceu que não seria concedido novos acordos

[122] Jordânia, Chile, Singapura, América Central, Austrália, Omã, Qatar, Marrocos, Panamá, Peru, Colômbia, Coréia. (MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 185).

[123] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 186.

[124] Idem, p. 189.

que não tivessem a claúsula em seu seio. Destaca-se assim que, apesar da União Europeia não conseguir a inserção da cláusula direitos humanos no âmbito da OMC, ela pode determinar a inclusão da mesma nos seus acordos regionais, atribuindo concessões aos países menos desenvolvidos e criando normas de trocas[125].

Os direitos fundamentais dos trabalhadores encontram-se inclusos no âmbito dos direitos humanos, fato que, no acordo de Cotonou[126] com os países ACP[127] é estabelecido que as partes se comprometessem a promover e proteger todas as liberdades fundamentais e direitos humanos, dentre os direitos civis, políticos, sociais, econômicos e culturais[128].

No ano de 1997, foi estabelecido o primeiro acordo bilateral de Comércio da União Europeia com país não Europeu, este foi realizado com o México. No entanto, não foi mencionada neste acordo nenhuma cláusula social. Apenas, em 2000, no acordo de Contonou a cláusula foi estabelecida, porém, ainda de forma discreta e sem vinculação. Somente em 2008, a cláusula laboral surgiu com força vinculativa, no "acordo de parceria econômica" com os países das Caraíbas[129], que estabeleceu a necessidade de respeito às Convenções da OIT sobre direitos fundamentais dos trabalhadores e aplicação das normas laborais internas. Apesar dessa longa e demorarada inclusão, desde 1994 o Parlamento

---

[125] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 190-191.

[126] "É um acordo que regula o regime de comércio entre os países ACP e a UE, a transferência de amplos recursos de assistência financeira e o chamado diálogo político entre os parceiros". (DOPCKE, Wolfgang. "Relações entre a União Européia e a África sob o signo do neoliberalismo", **Meridiano 47 - Boletim de Análise de Conjuntura em Relações Internacionais**, nº 6, 2001, p. 26.)

[127] São 77 países pertencentes à ACP: países da África, Caribe e Pacífico. (DOPCKE, Wolfgang. Ob. Cit, p. 26.).

[128] MOREIRA, Vital. Ob. Cit., p. 193.

[129] "Fifteen Caribbean countries are: Antigua& Barbuda, The Bahamas, Barbados, Belize, Dominica, the Dominican Republic, Grenada, Guyana, Haiti, Jamaica, St. Kitts & Nevis, St. Lucia, St. Vincent & the Grenadines, Suriname, and Trinidad &Tobago" (BERNAL, Richard. "Cariforum-UE Economic Partnership Agreement Negotiations: Why and How", **Journal of Eastern Caribbean Studies**, Vol. 33, 2008, p.1.)

Europeu solicita a inclusão de cláusulas trabalhistas no sistema unilateral e multilateral[130].

O acordo EU-Cariforum, de 2008[131], inovou incluindo um instrumento específico de proporcionar o cumprimento das cláusuas sociais, que consiste em três momentos: inicialmente, a consulta entre os países, posteriormente, se necessário, a opinião de um comitê de peritos e da OIT e, por fim, o ingresso ao sistema global de solução de conflitos do acordo[132].

O tratado de comércio realizado com a Coreia, em 2010[133], estabelece um marco principal para a introdução de cláusulas laborais, prevendo em seu contexto um capítulo destinado ao desenvolvimento sustentável, que abrange direitos trabalhistas e ambientais. No que concerne a direitos trabalhistas destaca a necessidade de observância dos DFT da OIT, salientando que é obrigatório o respeito do DFT nas normas internas e a necessária efetivação das normas internas sobre direitos dos trabalhadores, a fim de não ser beneficiado no comércio externo, em face da não observância e do não cumprimento[134].

O modelo das cláusulas laborais utilizado no acordo com a Coreia foi empregado no acordo da América Central e no da Colômbia e Peru, podendo tornar o modelo europeu de claúsula trabalhista, em virtude da sua eficácia[135].

O acordo comercial estabelecido com a Colômbia e o Peru é o acordo mais recente realizado pela UE, demonstrando assim o atual conjunto de

---

[130] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 199-200.

[131] BERNAL, Richard. Ob. cit., p. 2.

[132] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 202.

[133] Comissão Europeia. **O acordo de comércio livre UE-Coreia na prática.** Luxemburgo, 2011, p. 3-17.

[134] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 202.

[135] Idem, p. 303.

cláusulas em matéria laboral[136]. Além disso, destaca-se também, a inovação do acordo no que diz respeito ao Parlamento Europeu ter garantido a necessária ratificação parlamentar do acordo a uma responsabilidade extra em matéria trabalhista por parte das autoridades dos países[137].

Em relação ao desenvolvimento sustentável em máteria laboral, o presente acordo destaca a necessidade de inclusão no âmbito interno e efetividade dos DFT da OIT e a real aplicação na própria legislação laboral do país. No tocante ao condicionamento prévio do Parlamento Europeu, nota-se que apesar do compromisso assumido pelos países em apresentar um relatório regular sobre a aplicação do roteiro, o não cumprimento do mesmo não permite que o PE suspenda a execução do acordo, fato este que só poderá ocorrer por meio do Conselho[138].

Superado os acordos bilaterais e regionas, passamos a tecer sobre legimitimidade das cláusulas em face da OMC e do próprio direito da UE. Quanto à OMC, a cláusula laboral nunca foi objeto de oposições em virtude da sua legitimidade.

Em relação à legitimidade face ao direito da UE, o Tratado de Lisboa dispõe de diversas políticas de ação exetrna da UE, dentre elas, a política de comércio internacional, abrange o desenvolvimento sustentável (matéria laboral)[139]. Nesse sentido, não há controvérsias sobre a legitimidade das clásulas laborais face ao Direito da União Europeia. No entanto, existem entendimentos sobre a incongruência dessa legitimidade. Primeiramente, pelo fato da UE se obrigar a respeitar os direitos laborais consagrados internacionalmente em Convenções nos acordos de comércio

---

[136] União Europeia. **Acuerdo Comercial entre La Unión Europea y Colombia y Peru**. Disponível em: http://trade.ec.europa.eu/doclib/press/index.cfm?id=694. Acesso em: 23/06/2017.

[137] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 204.

[138] Idem, p. 209.

[139] OIT, Ob. cit., p. 1.

internacional que realiza, se a própria União Europeia não é parte, e em alguns casos, requerer a ratificação das Convenções, quando ela mesma não ratifica.

A relação entre a cláusula de direitos humanos nos acordos bilaterais internacionais e o desenvolvimento sustentável, especificamente em matéria laboral, demostraram ser o modelo ideal sobre questões laborais nos acordos comerciais estabelecidos pela UE[140].

Apesar de ter incluído posteriormente as cláusulas laborais, a UE consagrou os direitos fundamentais dos trabalhadores da OIT como base das suas cláusulas nos acordos de comércio internacional, impondo aos países a necessidade de observação e de efetividade na ordem interna desses direitos, além de evidenciar a obrigação de aplicação das normas internas sobre matéria trabalhista[141].

Nos últimos acordos internacionais, foi designado instrumento específico para o monitoramento e controle desse desenvolvimento sustentável, sendo incluso "bases de comunicação" em cada país e um comitê misto entre os governos. No tocante à resolução de situações referente à matéria laboral, o modelo Europeu divide-se em 3 (três) momentos: 1) consulta aos países; 2) avaliação e sugestões por um quadro de peritos; 3) fiscalização do comitê misto de assistência do acordo sobre o prosseguimento das sugestões. Nesse sentido, observa-se que o modelo Europeu de cláusula social tem como base a cooperação e a contribuição técnica no que se refere a matérias laborais[142].

Apesar do modelo Europeu de cláusula laboral ter conquistados grandes avanços nos últimos anos, ainda não alcançou as garantias laborais fundamentais presentes no modelo norte-americano.

---

[140] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 213.

[141] Idem, p. 215.

[142] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 216-217.

São apresentadas algumas sugestões para melhoria e aperfeiçoamento das cláusulas laborais nos acordos comerciais da UE. Primeiramente, deveria ocorrer avaliação prévia das questões laborais do país, ou seja, um estudo eficaz da real situação laboral dos países com os quais a União negocie, observando os possíveis repercussões trabalhistas tanto para os países quanto para UE com o acordo[143]. Seguindo, devendo ser ampliado o quadro de proteção laboral, no mínimo para os países mais desenvolvidos[144].

No tocante às obrigações, seriam necessárias as ratificações das Convenções da OIT e sua inclusão na legislação interna e em todo o território, abrangendo assim, as "zonas econômicas especiais"; o real cumprimento das normas internas de trabalho, em virtude do monitoramento, controle e punições; e por último, a proibição da inobservância de matérias laborais ou renúncia com o intuito de fomentar as exportações e atrair o capital estrangeiro[145].

Por fim, os acordos bilaterais de comércio internacional deveriam criar mecanismos de controle e fiscalização das obrigações provenientes das cláusulas sociais, dentre elas, observações e sugestões de um quadro de peritos, e em caso de descumprimento das recomendações realizadas, a aplicação de multas pelos próprios peritos do país infrator, revertendo as multas em programas de formação no âmbito dos direitos laborais. Na hipótese de não pagamento da multa, poderia ser retirado do país infrator as concessões conferidas pelo acordo[146].

---

[143] Idem, p. 223.

[144] SILVA, Eveline de Andrade Oliveira e. Ob. cit., p. 79-80.

[145] MOREIRA, Vital. Ob. cit., p. 225.

[146] Idem, p. 226.

Conclusão

A desigualdade social ficou evidenciada a partir da consolidação do capitalismo nos séculos XX e XXI, com a concentração de capitais e da propriedade privada. Nesse sentido, a economia ficou acumulada nas "mãos" de parte da sociedade, sendo uns possuidores de muitos bens, enquanto outros vivem em condições precárias.

A desigualdade social é marcada principalmente pela desigualdade econômica, ou seja, pela circunstância de a renda ser distribuída diferentemente na sociedade, não havendo assim, uma homogeneidade. No entanto, existem outros fatores que desencadeiam a desigualdade, dentre eles: a má formação educacional, o investimento ineficaz de um país em áreas sociais, culturais, saúde e educação, má administração dos recursos, mercado capitalista, falta de oportunidades de trabalho e corrupção.

No âmbito do direito do trabalho, a desigualdade social e econômica gera desemprego, baixos salários, precariedade no ambiente laboral e a instabilidade na vida profissional, multiplicando as desigualdades e gerando uma calamidade social.

Em sua maior parte, a desigualdade social ocorre nos países chamados subdesenvolvidos ou não desenvolvidos, em face da disparidade financeira na população. No Brasil, Índia e África do Sul constata-se um maior contraste no que se refere à classe econômica, logo, a população adquire quantidades diferentes de recursos financeiros e materiais, desenvolvendo assim, um acúmulo de riquezas.

As desigualdades econômicas são a grande dificuldade de garantia do direito fundamental ao trabalho justo na sociedade atual, pois os governos

não conduzem de forma adequada políticas econômicas que permitam combater o desemprego e a recessão.

Dentre os países estudados, é possível perceber que o Canadá foi o que apresentou melhores condições de acesso ao trabalho e garantia do direito fundamental ao trabalho digno, demonstrando que, onde há uma menor diferença de rendimento entre os ricos e os pobres, as sociedades são mais consistentes.

Nos últimos anos, as desigualdades econômicas e sociais têm gerado grandes adversidades na sociedade e no âmbito laboral. Nesse sentido, as desigualdades econômicas e sociais podem acabar consumindo o Estado social, enfraquecendo a coesão social e impedindo os países de progredirem economicamente, tornando escassas às oportunidades para os trabalhadores.

A OIT acredita que o trabalho digno, assente em valores e princípios continua a ser um foco político fundamental para assegurar o crescimento econômico e manter as sociedades homogêneas. Ainda destaca ser necessário ter como roteiro a justiça social para uma globalização justa, examinando e analisando todas as políticas econômicas e financeiras internacionais.

Nos últimos anos, a Organização Mundial de Comércio tem discutido essa intensa relação conflituosa entre o comércio Internacional e os direitos dos trabalhadores. Afirma que a acentuada interação econômica internacional deveria ser acompanhada pela integração das normas sociais e trabalhistas, para garantia do trabalho digno para todos.

A globalização dos trâmites comerciais incluiu muitos trabalhadores nas relações de comércio internacional, porém, muitas vezes em condições de trabalhos degradantes. Por sua vez, destaca-se que a globalização justa deve garantir a melhoria das condições de trabalho e proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Nesse contexto, foram criadas cláusulas laborais no âmbito do comércio internacional, cujo objetivo é assegurar melhores condições de trabalho nos países exportadores por meio de retiradas ou diminuições de concessões alfandegárias para aqueles que não cumprirem as condições mínimas exigidas, que se consubstanciam na realização de atividades em condições moralmente dignas, que não coloquem em risco a saúde e a vida dos trabalhadores, garantindo salubridade e segurança nos ambientes laborais.

Todavia, nota-se que existem discursos contrários às cláusulas sociais no comércio internacional, em face de possíveis restrições à liberdade e autonomia do Estado na escolha do modelo social adequado para o país, já que o desenvolvimento econômico e social acontece de maneira diferenciada em cada localidade.

As cláusulas laborais se baseiam nos direitos dos trabalhadores reconhecidos mundialmente, ou seja, convenções e recomendações da OIT e nas Convenções de direitos humanos, designadamente em matéria laboral realizada pela ONU, sendo de responsabilidade das organizações encarregadas a fiscalização e a supervisão do cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

É importante que o progresso econômico seja acompanhado pelo desenvolvimento social para permitir uma melhora significativa dentro dos países, alcançando, assim, o trabalho digno através do crescimento econômico equilibrado, do desenvolvimento das empresas, do aumento de ofertas de emprego, da estabilidade e da inclusão.

Na atualidade, a economia mundial destaca a necessidade de reforçar o diálogo social e assegurar uma harmonia de políticas que garantam um crescimento econômico, o pleno emprego e o trabalho digno, intensificando os processos de negociação coletiva, a fim de ampliar as oportunidades no mercado laboral.

Diante do que foi apresentado, nota-se que a nação que não governa observando preponderantemente a economia não pode concretizar e efetivar os direitos sociais, ou seja, não garante a sociedade e aos trabalhadores o direito fundamental ao trabalho justo.

Referências

ABRAMO, LAÍS. "Reflexões sobre o lugar do Estado e das políticas sociais para o desenvolvimento" in **Políticas Sociais para o Desenvolvimento- Superar a pobreza e promover a inclusão**, Brasília, Unesco, 2010.

AMADO, João Leal. **Temas Laborais**, 2º volume, Coimbra, Editora Coimbra, 2007.

AMADO, João Leal. **Contrato de Trabalho**, 3ª edição, Coimbra, Editora Coimbra, 2011.

ANTUNES, Ricardo Alexandre Pereira. "Os direitos fundamentais dos trabalhadores entre a OIT e a OMC", **Boletim de Ciências Económicas**, Coimbra, Instituto Jurídico, 2014.

ARANGUREN, Eduardo López. **Problemas Sociales**, 1ª edição, Eitora Nueva, 2005.

AVILÉS, Antonio Ojeda. **La Deconstrucción Del Derecho Del Trabajo**, 1ª edição, Madrid, La Ley, 2010.

BARRETO, Ireneu Cabral. **A convenção Europeia dos Direitos do Homem**, 4ª Edição, Editora Coimbra, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 3ª ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2007.

BAVIERA, Inmaculada; LÁZARO, Raquel. "Economía, virtud y gobierno en la configuración de Europa a los 50 años de la firma del Tratado de Roma", **Empresa y Humanismo**, Vol. 11, 2008.

BENEDEK, Wolfgang, FEYTER, Koen de e MARRELLA, Fabrizio. **Economic Globalisation and Human rigths.** 1ª edição, Cambridge, Cambridge University Press, 2010.

BERNAL, Richard. "Cariforum-UE Economic Partnership Agreement Negotiations: Why and How**", Journal of Eastern Caribbean Studies**, Vol. 33, 2008.

BLACHARD, Emily; HAKOBYAN, Shushanik. "The US Generalised System of Preferences in Principle and Pratice", **World Economy**, 2015.

BOLLÉ, Patrick. "La Revista Internacional del Trabajo y la OIT. Fragmentos de su historia", **Revista Internacional del Trabajo**, Vol. 132, 2013.

BOUZAS, Roberto; ZELICOVICH, Julieta. "La Organización Mundial de Comercio, los acuerdos mega-regionales y los usos estratégicos del regionalismo", **Revista Estudios de Economía Aplicada**, Vol. 32, 2014.

BUREAU INTERNACIONAL DO TRABALHO (BIT). **Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis – Tornar o trabalho digno uma realidade,** Genebra, Organização Internacional do Trabalho, 2007.

CANOTILHO, J.J. Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**, 7ª Edição, Coimbra, Editora Almedina, 2014.

CIRERA, Xavier; FOLIANO, Francesca; GASIOREK, Michael. "The impacto f preferences on developing countries exports to the European Union: bilateral gravity modelling at the product level", **Empirical Economics**, Vol. 50, 2016.

CHUECA, Ricardo. **Dignidad humana y Derecho Fundamental**, Centro de Estudios Políticos y Constitucionales, Madrid, 2015.

CHURRUCA, de Juan. **La Actitud Del Cistianismo Ante La Esclavitud**, Seminarios Complutenses de Derecho Romano, XII, 2000.

CORDEIRO, Antônio Menezes**. Manual de Direito do Trabalho**, Coimbra, Editora Almedina, 1999.

CRAFTS, Nicholas F. R. **The First Industrial Revolution: A Guided Tour for Growth Economists**. The American Economic Review, Volume 86, Nº 2, 1996.

CUNHA, Luís Pedro. **O sistema comercial multilateral e os espaços de integração regional**. Coimbra, Editora Coimbra, 2008.

DEAKIN, Simon; WILKINSON, Frank. **The Law Of The Labour Market**, 1ª Edição, New York, Oxford University Press, 2005.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 13ª edição, São Paulo, LTR, 2013.

DI SENA JÚNIOR, Roberto. **Comércio internacional e globalização: a cláusula social na OMC**. 1ª Edição, Curitiba, Editora Juruá. 2003.

DOPCKE, Wolfgang. "Relações entre a União Européia e a África sob o signo do neoliberalismo", **Meridiano 47 - Boletim de Análise de Conjuntura em Relações Internacionais**, nº 6, 2001.

DRAY, Guilherme Machado. **O princípio da igualdade no direito do trabalho: sua aplicabilidade no domínio específico da formação de contratos individuais de trabalho.** Coimbra: Almedina, 1999.

ELSTER, Jon. **An Introduction to Karl Marx**, 1ª Edição, New York, Cambridge University Press, 1995.

FERNANDES, Antônio Monteiro. **Direito do Trabalho**, 16ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2012.

FERRAZ ELIAS, Fernando Lopes, "A Organização Mundial do Comércio **- OMC** e os mecanismos de indução ao cumprimento", **Meridiano 47 - Boletim de Análise de Conjuntura em Relações Internacionais**, Vol. 16, 2015.

FERREIRA, Antônio Casimiro. "A sociedade de austeridade: Poder, medo **e** direito do trabalho de exceção", **Revista Crítica de Ciências Sociais**, nº 95, 2011.

FIORAVANTI, Maurizio. **Los Derechos Fundamentales**, 7ª edição, Madrid, Editora Trotta, 2016.

GARCÍA MATAMOROS, Laura Victoria. “La Ronda de Doha para el desarrollo ocho años después: de grandes propósitos a modestos acuerdos”, **International Law**, 2010.

GAUCHET, Marcel. **La Révolution des Droits de L’ homme,** França, Gallimard, 2001.

HERON, Craig. **The Canadian Labour Movement: A Short History**, 2ª edição, Toronto, Editora James Lorimer & Co, 1996.

ISSABEKOV, Nurlybek; SUCHECKI, Adam mateusz. “Analysis Of The EU Anti-dumping Policy In Terms Of The Revealed Comparative Advantages”, **Comparative Economic Research**, Vol. 19, 2016.

HESSLE, Sven. **Human Rights and Social Equality: Challenges for Social Work**, 1ª Edição, Burlington, Editora Ashgate, 2014.

KAUFMANN, Christine. **Globalization and Labour Rigths,** 1ª edição, Portland, Editora Hart, 2007.

LAMBELHO, Ana. “Trabalho autônomo economicamente dependente: da necessidade de um regime jurídico próprio” in **Para Jorge Leite: Escritos Jurídicos - Volume I**, Reis, João; Leal, Amado; Fernandes, Liberal; Redinha, Regina, Coimbra, Editora Coimbra, 2014.

LEITÃO, Augusto Rogério. “La organización internacional del trabajo (OIT): Casi um siglo de acción em diferentes contextos históricos”, **Revista Laboreal,** Vol. 12, 2016.

LEITÃO, Luís Menezes. **Direito do Trabalho**, 4ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2014.

LEITE, Jorge. **Direito do Trabalho**, Volume I, Coimbra, Serviços de Acção Social da U.C, 2003.

LEITE, Jorge. "Direito do Trabalho- Notas Sumárias" in **Revista Electrônica de Direito**, Edição: FDUP, Porto, 2016.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquematizado**, 15ª edição, São Paulo, Editora Saraiva, 2015.

LODGE, Juliet. "The Single European Act**:** Towards a New Euro-Dynamism?", **Journal of Common Market Studies,** Vol. 24, 1986.

MARTÍNEZ, Luis M. Hinojosa. **Comercio justo y derechos sociales: la condicionalidade social en el comercio internacional,** Madrid, Editora Tecnos, 2002.

MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do Trabalho,** 6ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Curso de Direito do Trabalho**, 7ª edição, São Paulo, Editora Atlas, 2015.

MIGUEAL REALE, Júnior. **O escravo como não sujeito de direitos.** Coimbra, Revista FDUC, Ano VII, 2011.

MANTOUVALOU, Virginia. **The Right to Work.** 1ª edição, Portland, Editora Hart, 2015.

MIRANDA, Jorge. **Escrito vários sobre direitos fundamentais,** 1ª edição, Estoril, Editora Princípia, 2006.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**, 30ª edição, São Paulo, Editora Atlas, 2014.

MOREIRA, Vital. **Trabalho digno para todos,** 1ª edição, Coimbra, Editora Coimbra, 2014.

MORTON, Desmond. **Working People: An Illustrated History of the Canadian Labour Movement**, 5ª edição, Montreal and Kingston, Editora Mc Gill Queen's University Press, 2007.

MOTA, Pedro Infante. **O sistema GATT/OMC: Introdução histórica e princípios fundamentais**, Coimbra, Editora Almedina, 2005.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 26ª edição. São Paulo: Saraiva, 2011.

O'CINNEIDE, Colm." The Constitunalization of social and economic rigths", *in* **Social and Economic Rigths Theory and Pratice**, Helena Alviar Gárcia, Karl Klare e Lucy A. Williams (edição), Routledge, Abingdon, 2015.

OIT. **Tornar o trabalho digno uma realidade na Europa e na Ásia Central,** 8ª Reunião Regional Europeia, Lisboa, 2009.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Manual de Direito do Trabalho**. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2010.

PIKETTY, Thomas. **O capital no século XXI.** 1ª edição, Lisboa, Editora: Temas e Debates-Círculo Leitores, 2014.

QUADROS, Fausto de. **Direito da União Europeia: Direito Constitucional e Administrativo da União Europeia**, 3ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2013.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho,** 2ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2009.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito Social da União Europeia: relatório**, Coimbra Editora Almedina, 2009.

RAMOS, Francisco Salinas. "El Estado de Bienestar Y Las Organizaciones Voluntarias" in **Trabajo Voluntario o Participación?**, JEREZ, Ariel (Coordenador), Madrid, Editora Tecnos, 1997.

REIS, João. **O dever de paz laboral**, Coimbra, Editora Coimbra, 2004.

ROHLAND, Hans Von. **L' OIT Dans I' historie,** Le Magazine de L' OIT, Nº 74, 2012.

SANTOS, Sabina Pereira dos. **Direito do Trabalho e Política Social na União Europeia**, Lisboa, Editora Principia, 2000.

SHAW, Jo. "The Treaty of Amsterdam**:** Challenges of Flexibility and Legitimacy", **European Law Journal,** Vol. 4, 1998.

SILVA, Suzana Tavares da. **Direitos Fundamentais na Arena Global.** 4ª edição. Coimbra. Imprensa da Universidade de Coimbra, 2014.

SINGH, Parbudyal; ADAMS, Roy J. "Neither a Gem Nor a Scam: The Progress of the North American Agreement on Labor Cooperation", **Labor Studies Journal,** Vol. 26, 2001.

SNYDER, Matthew G. **"**Gsp and Development: Increasing the Effectiveness of Nonreciprocal Preferences**", Michigan Journal of International Law**, Vol: 33, 2012.

THORSTENSEN, Vera. **OMC – Organização mundial do Comércio: as regras do comércio internacional e a nova rodada de negociações multilaterais.** São Paulo, Editora Aduaneiras, 2001.

VICENTE, Joana Nunes. **A fuga à relação de Trabalho (Típica): em torno da simulação e da fraude à lei**, Coimbra, Editora Coimbra, 2008.

VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. **Os Direitos Fundamentais na Constituição Portuguesa de 1976**, 5ª edição, Coimbra, Editora Almedina, 2016.

VILELA, Alexandra. "O cidadão enquanto sujeito no Direito Internacional: o caso particular da Convenção Europeia dos Direitos do Homem" in **Para Jorge Leite: Escritos Jurídicos - Volume II**, Reis, João; Leal, Amado; Fernandes, Liberal; Redinha, Regina, Coimbra, Editora Coimbra, 2014.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Manual de Direito do Trabalho**, Lisboa, Editora Babel, 2011.

YAP, James, “Beyond 'Don't Be Evil': The European Union GSP+ Trade Preference Scheme and the Incentivisation of the Sri Lankan Garment Industry to Foster Human Rights”, **European Law Journal**, Vol. 19, 2013.

YING, Bi. “Is Dumping Still Harmful? New Thinking on Antidumping in the Global Free Trade**”, Journal of East Asia & International Law**, Vol. 6, 2013.

YOUNG, Katharine. **Constituting Economic and Social Rigths,** Oxford, Oxford University Press, 2012.

Referências da internet

BÁRCIA, Paulo. **Trabalho digno e Desenvolvimento,** Dili, 2008. Disponível em: https://www.cplp.org/Admin/Public/Download.aspx%3Ffile%3DFiles%252FFiler%252FMIC_IT%252FFicheiros%252FBiblioteca%252FTrabalho_Rede%252FTrabalho_Digno_e_Desenvolvimento.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=pt. Acesso em 20/04/2017.

DHARAM, Ghai. **Travail décent: concept et indicateurs**, Genève, 2002. Disponível em: http://www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/ghai.pdf. Acesso em: 09/06/2017.

MELÉ, Domènec. **Etica en la Organizacion Del Trabajo: Trabajo Decente y Trabajo com Sentido**, Barcelona, 2010. Disponível em: http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0172.pdf. Acesso em: 09/06/2017.

BÁEZ, Victor Mosqueira e FAHIMI, Yasmin. **Desigualdade econômica ou justiça social para todos?**, São Paulo, 2014. Disponível em: http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/11005.pdf. Acesso em: 25/05/2017.

INTERNATIONAL LABOUR CONFERENCE. **Decent Work and The Informal Economy- Sixth item on the agenda**, International Labour Office Geneva, 2002. Disponível em: http://www.ilo.org/public/english/standards/relm/ilc/ilc90/pdf/rep-vi.pdf. Acesso em: 10/06/17.

MORAES GODOY, Arnaldo Sampaio de. **A Constituição da Índia**, Brasília, 2008. Disponível em: https://jus.com.br/artigos/10831/a-constituicao-da-india. Acesso em: 02/03/2016.

CONSTITUCIONAL COURT. **Workers rights**, África do Sul, Disponível em: http://www.constitutionalcourt.org.za/site/yourrights/knowyourrights-workersrights.htm. Acesso em : 09/03/ 2016.

SILVA, Eveline de Andrade Oliveira e. **A cláusula social no direito internacional contemporâneo.** Brasília, 2013. Disponível em: https://www.uniceub.br/media/415159/ebookaclausulasocialnodireitointernacionalcontemporaneo.pdf>. Acesso em 21/06/2017.

Jurisprudência

Todas as decisões do Supremo Tribunal Federal citadas neste trabalho possui o inteiro teor de seus acórdãos disponível para livre consulta e *download* no website oficial da instituição: http://www.stf.jus.br/portal/processo/pesquisarProcesso.asp.

Todas as decisões do Tribunal Europeu de Direitos do Homem citadas neste trabalho possui o inteiro teor de seus acórdãos disponível para livre consulta e *download* no website oficial da instituição: http://hudoc.echr.coe.int/eng#{"documentcollectionid2":["GRANDCHAMBER","CHAMBER"]}.

Todas as decisões da Suprema Corte da Índia citadas neste trabalho possui o inteiro teor de seus acórdãos disponível para livre consulta e *download* no website oficial da instituição: http://judis.nic.in/supremecourt/refsear.aspx.

Todas as decisões da Corte Constitucional da África do Sul citadas neste trabalho possui o inteiro teor de seus acórdãos disponível para livre consulta e *download* no website oficial da instituição: http://www.constitutionalcourt.org.za/site/judgments/judgments.htm.

Todas as decisões da Suprema Corte do Canadá citadas neste trabalho possui o inteiro teor de seus acórdãos disponível para livre consulta e *download* no website oficial da instituição: http://scccsc.lexum.com/scccsc/en/d/s/index.do?cont=%22right+to+life%22&ref=&d1=2000-01-01&d2=2015-09-28&p=&col=1&su=0.

Todas as decisões do Tribunal Constitucional de Portugal citadas neste trabalho possui o inteiro teor de seus acórdãos disponível para livre consulta e *download* no website oficial da instituição: http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/.